

## ASSÉDIO SEXUAL DO AMBIENTE DE TRABALHO: A DIVERGÊNCIA DE DECISÕES DO TRIBUNAL DO TRABALHO DA 9<sup>a</sup> REGIÃO E APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO N°190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

ROCHA, Lucas Mateus da<sup>1</sup>  
AGUERRA, Pedro Henrique Sanches<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar as divergências nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Região (TRT-9) em casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, bem como examinar os efeitos jurídicos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O assédio sexual configura uma grave violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, afetando sua dignidade, igualdade de tratamento e integridade física e psíquica. Entretanto, a aplicação das normas jurídicas pertinentes tem revelado um preocupante falta de uniformidade nas decisões do TRT-9, gerando insegurança jurídica e comprometendo a efetividade da tutela dos direitos das vítimas. Nesse cenário, a Convenção nº 190 da OIT, que estabelece diretrizes internacionais para o combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho, surge como um instrumento relevante para promover a harmonização jurisprudencial. A pesquisa busca identificar os critérios adotados nas decisões do TRT-9, avaliar a aplicação da referida Convenção e investigar seu potencial como ferramenta de unificação das práticas judiciais. Conclui-se que a implementação adequada da Convenção nº 190 pode contribuir significativamente para assegurar uma jurisprudência mais coerente e eficaz, fortalecendo a proteção jurídica das vítimas e promovendo maior segurança nas relações de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio sexual; Ambiente de trabalho; Convenção 190 da OIT; Divergências.]

### SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: DIVERGENT DECISIONS OF THE 9TH REGION LABOR COURT AND THE APPLICATION OF ILO CONVENTION NO. 190

**ABSTRACT:** This undergraduate thesis aims to analyze the divergences in the decisions of the Regional Labor Court of the 9th Region (TRT-9) in cases of sexual harassment in the workplace, as well as to examine the legal effects of Convention No. 190 of the International Labour Organization (ILO). Sexual harassment constitutes a serious violation of workers' fundamental rights, affecting their dignity, equal treatment, and physical and psychological integrity. However, the application of the relevant legal norms has revealed a concerning lack of uniformity in TRT-9's decisions, generating legal uncertainty and undermining the effectiveness of the protection afforded to victims. In this context, ILO Convention No. 190, which establishes international guidelines for combating violence and harassment in the world of work, emerges as a relevant instrument to promote jurisprudential harmonization. This research seeks to identify the criteria adopted in TRT-9 decisions, assess the application of the aforementioned Convention, and investigate its potential as a tool for unifying judicial practices. It is concluded that the proper implementation of Convention No. 190 can significantly contribute to ensuring more coherent and effective case law, strengthening the legal protection of victims and promoting greater security in labor relations.

**KEYWORDS:** Sexual harassment; Workplace; ILO Convention No. 190; Divergences.

### 1 INTRODUÇÃO

<sup>1</sup> Acadêmico do Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz. Email: Lmrsantos@minha.fag.edu.br

<sup>2</sup> Docente orientador do curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG. Email:

O assédio sexual no ambiente de trabalho configura uma violação grave aos direitos fundamentais dos trabalhadores, exigindo proteção jurídica que garanta dignidade e igualdade. Além de configurar crime previsto no artigo 216-A do Código Penal, essa prática compromete a integridade física, psíquica e moral da vítima, atingindo especialmente as mulheres, que continuam sendo o grupo mais vulnerável a esse tipo de conduta.

Contudo, observa-se uma preocupante falta de uniformidade nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9), o que compromete a segurança jurídica e a efetividade da tutela das vítimas. Nesse cenário, a Convenção nº 190 da OIT apresenta-se como instrumento relevante para orientar e harmonizar as decisões judiciais, contribuindo para uma jurisprudência mais coerente e eficaz na proteção contra o assédio sexual.

A contextualização do assédio sexual nas relações de trabalho vai além da previsão legal estrita. A jurisprudência, como a do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, tem ampliado essa compreensão, considerando diferentes formas de violência que podem ocorrer, mesmo sem vínculo hierárquico direto. Assim, o assédio é entendido como qualquer comportamento capaz de gerar consequências físicas, emocionais ou econômicas prejudiciais à vítima.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, surge como um importante instrumento internacional com potencial para orientar a uniformização das decisões e fortalecer a proteção dos trabalhadores. Este trabalho tem como proposta investigar a aplicação dessa convenção no contexto das decisões do TRT-9, analisando em que medida ela tem contribuído para a redução das divergências jurisprudenciais e para o aperfeiçoamento da tutela jurídica em casos de assédio sexual.

Diante disso, a falta de uniformidade jurisprudencial compromete a segurança jurídica e enfraquece a confiança dos jurisdicionados na efetividade da proteção judicial. Tanto trabalhadores quanto empregadores acabam sendo prejudicados: os primeiros pela incerteza quanto ao reconhecimento de seus direitos e os segundos pela ausência de parâmetros claros sobre condutas e sanções aplicáveis. Nesse cenário, torna-se essencial buscar mecanismos capazes de promover maior coerência nas decisões judiciais e assegurar uma tutela mais eficiente às vítimas.

## 2 O ASSÉDIO SEXUAL

## 2.1 A CONCEITUAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

Inicialmente, é oportuno destacar o conceito de assédio sexual, a legislação penal brasileira define o assédio sexual como uma forma de constrangimento com fins sexuais, praticado por alguém que se aproveita de sua posição de superioridade hierárquica ou influência decorrente do exercício de cargo, função ou emprego, conforme previsto no artigo 216-A do Código Penal, que também estabelece pena de detenção de um a dois anos para essa conduta (Brasil, 1940).

Segundo entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, o conceito de assédio sexual nas relações laborais não se restringe ao tipo penal previsto no artigo 216 do Código Penal. A Corte reconhece que o assédio pode assumir outras formas de constrangimento no ambiente de trabalho, para além da figura penal clássica que exige hierarquia e intenção de obtenção de favorecimento sexual.

De acordo com Latif (2007, apud Diniz, 1998, p. 285) o assédio sexual é o “ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual”.

De forma geral, o assédio sexual ocorre quando uma pessoa, aproveitando-se de sua posição de poder, autoridade ou ascendência, faz propostas, insinuações ou exigências de cunho sexual não desejadas pela outra parte. O assédio pode se manifestar de forma verbal, física ou gestual, e a vítima pode sentir-se intimidada, constrangida ou humilhada pela conduta do assediador.

A Organização internacional do Trabalho – OIT, na Convenção nº 190 de 2019 é mais abrangente, de modo que conceitua violência e assédio sexual no ambiente de trabalho como “(a) Conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetitiva ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no género”

Sob a perspectiva do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), considera-se violência sexual qualquer investida não consensual, seja de cunho explicitamente sexual ou não. Entre as condutas incluídas estão o estupro, em suas diversas formas, a importunação e o assédio sexual no ambiente de trabalho, a prostituição forçada, a exploração sexual e a chamada pornografia de vingança. Também se enquadram como violência sexual atos como penetração, coerção para prática de atos sexuais, toques, abraços, beijos forçados, exposição de órgãos sexuais, ejaculação sem consentimento, comentários com teor sexual, olhares

invasivos, além do envio de fotos ou conteúdos de natureza sexual não solicitados por meio de redes sociais.

De acordo com Maria Helena Diniz o assédio sexual é "o ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, como o escopo de obter vantagem sexual"

Para a caracterização do assédio sexual no ambiente de trabalho, quando enfoca a "dinâmica vítima-agressor", levando em conta todas as suas tipologias na organização do trabalho, é necessária a presença de pedido de favores sexuais, direta ou indiretamente, com oferecimento de vantagens ou ameaças - em caso de recusa, de forma reiterada, ou ainda por meio de provocações com conotação sexual, com o objetivo de tornar o ambiente de trabalho hostil, bem como prejudicar e humilhar a vítima, acuando-a.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera o assédio sexual no local de trabalho como uma violação dos direitos humanos e dos princípios fundamentais e diretrizes de trabalho. A OIT enfatiza que o assédio sexual pode criar um ambiente de trabalho hostil e prejudicar o bem-estar físico, mental e emocional dos trabalhadores (OIT, 2021).

Além disso a Organização Internacional do Trabalho (OIT) oferece uma definição abrangente de assédio sexual retrata atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter o emprego; b) influir nas promoções da carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima (OIT, 2021).

Segundo o entendimento do Desembargador Luiz Eduardo Gunther da 5<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região, entende que:

A vítima pode ser do sexo feminino ou masculino e o agente não precisa ser, necessariamente, do sexo oposto. O assediador típico é aquele que está na posição de supervisor da vítima, mas há também a possibilidade de o agressor trabalhar em outra área da empresa, ser um colega de trabalho, ou mesmo, não ser empregado, por exemplo, um cliente. (Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Região (5<sup>a</sup> Turma). Acórdão: 0000187-29.2023.5.09.0130. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 26/03/2024. Publicado em 04/04/2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/n7kub>).

Desse modo, pode-se afirmar que não é possível determinar com precisão se a posição hierárquica deve ser considerada um critério relevante, devido às divergências existentes na jurisprudência e na doutrina. Contudo, com base nas informações apresentadas, o assédio sexual pode ser definido como o ato de importunar ou perseguir alguém de forma persistente,

por meio de pedidos com conotação sexual, seja de forma explícita ou implícita. Trata-se, portanto, de uma conduta indesejada e repetitiva, que causa constrangimento e desconforto à pessoa assediada.

## 2.2 OS TIPOS DE ASSÉDIO

Assédio moral é o nome que se dá a uma série de atos tendentes a tornar a vida do trabalhador um verdadeiro tormento, aflição, um martírio, utilizando-se de ações agressivas de caráter psicológico. Observa Alvarenga (2018,) que “o ser humano, ao trabalhar, busca não apenas, e tão somente, a sua sobrevivência. Procura, também, realizar-se como pessoa, alcançar consideração e respeito à sua dignidade”.

O assédio sexual do tipo ambiental ou por intimidação pode ser compreendido como comportamentos indesejados de natureza sexual, sejam eles verbais ou físicos, que comprometem o desempenho profissional da vítima ou criam um ambiente de trabalho hostil, ofensivo ou abusivo (Barros, 1999).

O assédio moral, de forma técnica, caracteriza-se por expor repetidamente e por um período prolongado os trabalhadores a situações humilhantes, degradantes e, principalmente, constrangedoras diante dos colegas, durante a jornada de trabalho e no desempenho de suas funções. Tais práticas podem ser classificadas como desumanas, sem ética e respeito, partindo de um ou mais superiores hierárquicos e direcionadas a um ou mais subordinados, afetando a estabilidade da relação da vítima com o ambiente de trabalho e prejudicando sua saúde psicológica e desempenho profissional.

Em geral, esse tipo de comportamento leva a vítima a abandonar o emprego ou, caso isso não ocorra, pode resultar em sua demissão por motivos como desídia, insubordinação ou outra falta grave, seja por perseguição, interesses pessoais do superior, ou até mesmo por puro sadismo. Nota-se que há casos em que essa prática é utilizada como forma de aumentar a produtividade. Guedes (2003 *apud* Wyzykowski, 2014).

Embora compartilhe a mesma finalidade jurídica do assédio moral, que é proteger o subordinado nas relações de trabalho contra ações abusivas de seu superior, no caso do assédio sexual, o objetivo do agressor não é a humilhação, mas sim obter vantagens de natureza sexual, sendo enquadrado como crime na esfera penal.

Esse tipo de assédio pode se manifestar de forma explícita ou implícita, de maneira direta ou sutil, e é caracterizado por condutas de cunho sensual ou sexual não consentidas pela vítima.

Essas ações podem se apresentar de diversas formas, como piadas, comentários constrangedores, toques indesejados ou solicitações de favores sexuais, geralmente acompanhadas de intimidação, ameaças, represálias, obstrução de promoções, demissão e outras injustiças no caso de recusa.

Disposto no Código Penal no art. 216-A, incluído pela Lei nº 10.224 somente em maio de 2001, assim dispõe:

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.

Com a tipificação penal, o legislador veio a tutelar a liberdade sexual da pessoa quando está submetida a outrem, através de uma relação de poder, em virtude de superioridade administrativa ou trabalhista. Tutela-se, enfim, a liberdade sexual, a honra, a liberdade do exercício do trabalho, de não-discriminação etc. (Carvalho, 2009).

### 2.3 CARACTERÍSTICAS

Para restar caracterizado o assédio sexual, este deverá ser praticado por um superior hierárquico da vítima ou então que o assediante tenha poderes para interferir na vida profissional desta, como por exemplo, aumento salarial, rescisão contratual, promoção, entre outros. Basta apenas que o assediante pratique um ato considerado ofensivo para caracterizar o assédio sexual, pois o legislador não exige que tal prática se dê de forma repetitiva (LEIRIA, 2012).

De acordo com a Lei nº 10.224 (BRASIL, 2001), o assédio sexual não está configurado como um ato ilícito quando ocorrer entre colegas de trabalho, sócios, empregado a empregador ou até mesmo entre o tomador dos serviços e aquele que os presta. Para configurar o delito, a relação entre o assediante e a vítima deve ser sempre de cima para baixo, ou seja, sempre em nível superior entre estes (WAGNER, 2017).

De acordo com Wagner (2017), para que se configure o assédio sexual, é necessário que o superior hierárquico exija favores sexuais, prometendo benefícios em troca, como um

tratamento diferenciado em relação aos demais subordinados. Caso a vítima rejeite a proposta, podem ocorrer represálias concretas, como a demissão ou a perda de direitos já adquiridos, sendo essencial que haja ameaça de prejuízo ao empregado.

No contexto do assédio, o sujeito ativo, considerado um sujeito comum, pode ser tanto do sexo feminino quanto masculino, desde que ocupe uma posição de superioridade em relação ao sujeito passivo, que também é considerado um sujeito comum. Vale destacar que o assédio pode ocorrer entre pessoas do mesmo sexo, manifestar-se de forma coletiva ou ser praticado por terceiros que não têm vínculo direto com a relação de trabalho, como, por exemplo, clientes de estabelecimentos ou prestadores de serviços (Leiria, 2012).

Conforme os preceitos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é importante destacar que o assédio sexual pode se manifestar de várias formas, como comentários de teor sexual, incluindo piadas, insinuações ou propostas de encontros íntimos, convites para locais isolados, elogios de caráter sexual, detalhamento do corpo da vítima, ou contatos físicos inadequados, como toques indesejados ou beliscões. Além disso, inclui a exibição de material pornográfico, carícias não consentidas e ameaças de teor sexual, sempre com o objetivo de obter vantagens de natureza sexual. Vale ressaltar que tais ações não necessariamente exigem contato físico direto.

Conclui-se então, que o assédio sexual restará caracterizado através de uma conotação sexual, ou seja, quando o assediante usa de um discurso relacionado à sexo, sendo tal discurso não aceito pela vítima, de forma que o assediante coloque em risco o emprego desta, gerando um ambiente de trabalho desconfortável (Wagner, 2017).

### **3 A DIVERGÊNCIA DE DECISÕES ENTRE AS TURMAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9<sup>a</sup> REGIÃO SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL**

#### **3.1 ÔNUS DA PROVA**

Diante desse cenário, nos casos de assédio sexual no local de trabalho, torna-se essencial examinar o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Região quanto às divergências e convergências nas decisões relacionadas ao assédio sexual no ambiente de trabalho. Em uma análise preliminar, observa-se que não há consenso quanto à distribuição do ônus da prova.

É importante ressaltar a necessidade de critérios processuais para demonstrar essa prática, considerando que se trata de um crime de difícil comprovação, pois a conduta geralmente ocorre de maneira discreta, impondo à vítima a difícil tarefa de provar o ocorrido. "O assédio sexual não é ato que se pratique, normalmente, às claras, na presença de diversas pessoas, em lugares públicos, mas sim "à boca miúda", de portas fechadas, em locais restritos [...]."

Ademais, Alice Monteiro afirma que "se não existir a adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração de boas intenções."

A distribuição do ônus da prova nem sempre é justa, e cabe ao Magistrado decidir quais provas devem ser apresentadas, levando em consideração as responsabilidades de cada parte e o princípio da imediação.

Inicialmente, há uma ausência de consenso no entendimento quanto à distribuição do ônus da prova:

**ASSÉDIO SEXUAL - ÔNUS DA PROVA - CONFIGURAÇÃO.** O assédio sexual e o dano moral são institutos distintos, com peculiaridades próprias e requisitos específicos, que, portanto, não se confundem. Caracteriza-se o dano moral quando a pessoa se sente prejudicada em seus valores subjetivos, de âmbito moral. Já o assédio sexual é crime definido pela Lei Federal 10.224/01, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal, e se caracteriza pelo ato praticado pelo superior hierárquico, que usa de sua posição para obter favores sexuais dos subordinados. O assédio sexual pode render ensejo a indenização por dano moral, porquanto ocorre agravio à honra da pessoa admoestada. Por ser fato constitutivo de seu direito, incumbe ao empregado a comprovação do ato ilícito, lesivo à sua honra e dignidade (artigo 818, I, da CLT). Não se olvide que a prova do assédio sexual é de extrema dificuldade, devendo o julgador apreciar as circunstâncias, coerências e contradições existentes nas versões das partes, além da observação, como permite o art. 375 do CPC, das regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece, de forma a não se admitir solução que vilipendie os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Comprovada nos autos a inequívoca exposição do nome da autora em grupos de aplicativo de telefonia celular (whatsapp), com mensagens de conotação sexual, e a inegável omissão da empresa ao permitir a troca de tais mensagens em grupos corporativos denominados "Vendas", correta a condenação em indenização por danos morais decorrentes do assédio sexual. Sentença mantida.

Nesse contexto, é fundamental ressaltar a importância de critérios processuais bem definidos para a comprovação do assédio sexual, considerando tratar-se de um delito cuja demonstração é, por natureza, complexa. Isso se deve ao fato de que, na maioria dos casos, a conduta se manifesta de forma velada, em ambientes reservados e sem testemunhas, impondo à vítima o difícil encargo de demonstrar a ocorrência do fato. Afinal, o assédio sexual

raramente se dá de maneira pública ou na presença de terceiros, sendo, com frequência, praticado de forma dissimulada e em locais restritos.

Segundo posicionamento da 3<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Região:

**ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. CONFIGURAÇÃO.** A prova do assédio sexual encontra complexidade de análise, porquanto, por razões lógicas, as atitudes assediadoras são geralmente realizadas "a portas fechadas", com a presença apenas do assediador e da vítima. Assim, não se pode exigir prova robusta do assédio, sob pena de inviabilizar a condenação. Comprovado nos autos por meio de gravações de áudios a ocorrência de investidas reiteradas de cunho sexual, com promessas de vantagens no trabalho por parte de superior hierárquico, bem como a insatisfação e receio da reclamante de que tais condutas interferissem em sua permanência no emprego, resta configurado o assédio sexual. Recurso da autora ao qual se dá parcial provimento. Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Região (3<sup>a</sup> Turma). Acórdão: 0002066- 50.2016.5.09.0669. Relator: THEREZA CRISTINA GOSDAL. Data de julgamento: 28/11/2018. Publicado em 04/12/2018. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/4gzhh>

O Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Região entende que, nos casos de assédio sexual, cabe à vítima apresentar indícios mínimos que sustentem sua alegação, caracterizando o chamado *fumus commissi delicti*. Embora se reconheça a dificuldade de produção dessa prova, já que tais condutas costumam ocorrer sem testemunhas, é imprescindível a existência de elementos concretos que demonstrem a veracidade dos fatos narrados. A ausência desses elementos inviabiliza o reconhecimento do dano moral e, por consequência, a concessão de indenização.

Desse modo, pode se concluir que a questão do ônus da prova em casos de assédio sexual no trabalho, segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Região, exige um equilíbrio entre a proteção das vítimas e a justiça no julgamento. Dada a dificuldade de comprovar o assédio por sua natureza clandestina, a distribuição da carga probatória deve ser feita de maneira cuidadosa e flexível, reconhecendo a necessidade de evidências mínimas e respeitando o princípio da imediação, para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

### 3.2 INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA

Desse modo já exposto anteriormente, em casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, a inversão do ônus da prova é permitida devido à natureza sigilosa desses atos e à posição de desvantagem do empregado. Essa medida se justifica porque, ao contestar a ocorrência do assédio, o empregador assume uma posição mais vantajosa.

A distribuição do ônus da prova pode levar a diferentes interpretações. Por isso, o juiz deve usar seu poder de livre convencimento para aplicar os princípios jurídicos, evitando incertezas e injustiças. É fundamental que o magistrado conduza o processo com critérios claros e equitativos, garantindo que a verdade seja alcançada de forma justa.

Desse modo, no que diz respeito ao assédio sexual no ambiente de trabalho, o posicionamento jurisdicional é pacífico quanto a inversão do ônus da prova.

**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.

Consequentemente, a inversão do ônus da prova em casos de assédio sexual no ambiente de trabalho configura medida consolidada e essencial à efetiva proteção do trabalhador. Compete ao magistrado, no exercício de seu poder instrutório, assegurar a produção probatória de forma equitativa, observando os princípios do devido processo legal, da ampla defesa e, sobretudo, da hipossuficiência da parte empregada. A adequada aplicação desses preceitos contribui para a concretização de uma justiça mais célere, equilibrada e sensível à vulnerabilidade da vítima, garantindo que os direitos de ambas as partes sejam devidamente ponderados e resguardados.

### 3.3 A CONVENÇÃO N° 190: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da Erradicação da Violência e do Assédio no Ambiente de Trabalho, constitui um marco relevante na salvaguarda dos direitos fundamentais e na promoção de ambientes profissionais seguros e respeitosos. Ao reconhecer o direito de todos os indivíduos a um local de trabalho livre de qualquer forma de violência e assédio, a Convenção estabelece diretrizes globais objetivas para a prevenção, proteção e reparação em situações de violação desses direitos.

Entretanto, sua aplicação eficaz requer uma avaliação minuciosa de suas normas à luz da legislação de cada país. No caso brasileiro, é indispensável analisar de que forma os princípios e compromissos estabelecidos pela Convenção podem ser integrados ao arcabouço jurídico trabalhista e aos instrumentos institucionais já existentes. Isso envolve a atualização

de leis, o fortalecimento de políticas públicas, a adaptação das práticas organizacionais e o aprimoramento dos sistemas de fiscalização e resolução de conflitos.

Dessa forma, é essencial examinar os pontos de vista e os obstáculos relacionados à adoção da Convenção nº 190 no cenário nacional, levando em conta seu impacto nas dinâmicas laborais. A consolidação de uma cultura institucional fundamentada no respeito, na justiça e na dignidade exige não apenas empenho político e legal, mas também a atuação articulada entre governo, empregadores, trabalhadores e organizações sociais, a fim de assegurar a concretização dos direitos garantidos pelo tratado internacional.

Portanto, a Constituição brasileira estabelece o Estado Social e Democrático de Direito, incluindo dispositivos e princípios que se aplicam ao assédio sexual no ambiente de trabalho. O artigo 1º, incisos I a IV, Constituição Federal 1988, aborda fundamentos como a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores do trabalho e da livre iniciativa. O artigo 3º define objetivos fundamentais, como a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades sociais e regionais, e a promoção do bem de todos, sem discriminação de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de preconceito (BRASIL, 1988).

Dispõe como violência e assédio:

[...] a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero (ORGANIZAÇÃO, 2019).

A Convenção nº 190 da OIT não se restringe apenas aos trabalhadores subordinados, pois menciona expressamente "outras pessoas no mundo do trabalho", o que indica uma abrangência maior. Ela refere-se a "pessoas que trabalham - independentemente de sua condição contratual", incluindo trabalhadores não subordinados, como autônomos, eventuais, avulsos e paras subordinados, além de contemplar "voluntários".

A Convenção amplia sua aplicação para além do vínculo contratual formal, abrangendo tanto o período anterior quanto o posterior à prestação de serviços, independentemente da existência de subordinação. Ao incluir expressamente os "candidatos a emprego" e os "trabalhadores desligados", o texto evidencia a obrigação dos empregadores de prevenir o assédio em fases prévias e posteriores à relação de trabalho. Além disso, é possível inferir que a OIT buscou também contemplar trabalhadores informais, como os

“desempregados”, e servidores públicos, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidos.

No que se refere à aplicação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho no contexto brasileiro, observa-se que as Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, em sua maioria, adotado o entendimento favorável à sua utilização, mesmo na ausência de ratificação formal pelo Estado brasileiro.

**DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONVENÇÃO 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). ATOS DE CONSTRANGIMENTO COMPROVADOS. ABUSO DE PODER HIERÁRQUICO E DESRESPEITO AO GÊNERO FEMININO CARACTERIZADOS. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA.** A prova do assédio no ambiente de trabalho, especialmente o de natureza sexual, é, em regra, de extrema dificuldade, pois as condutas são realizadas de forma clandestina, sem a presença de outros participantes. O fato se agrava quando os atos de constrangimento se dirigem a vítimas do gênero feminino e ocorrem durante o exercício do labor, no qual há uma inegável subordinação estrutural que impede a imediata resposta ou até mesmo defesa da vítima. Nesse cenário, ganha destaque a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, embora ainda não tenha sido ratificada pelo Brasil, expressa um compromisso para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. De modo semelhante, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) constitui importante instrumento sobre a questão da igualdade e um guia para que os julgamentos possam garantir o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas. Assim, reconhecida a validade das falas da vítima em conjunto com os demais elementos probatórios, temse comprovado o ato de constrangimento, caracterizador do assédio sexual por intimidação no ambiente de trabalho. Recurso ordinário da Reclamada a que se nega provimento (grifo meu).

Portanto, pode se verificar que a legislação trabalhista brasileira ainda não possui dispositivos claros que definam e penalizem a violência e o assédio no ambiente de trabalho. Isso cria um vácuo na proteção dos trabalhadores, tornando-os vulneráveis a abusos e discriminação.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No presente trabalho de conclusão de curso, foram analisados o assédio sexual no ambiente laboral, com ênfase nas divergências jurisprudenciais observadas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, bem como na análise da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A abordagem percorreu os fundamentos conceituais e normativos das legislações e doutrinas trabalhistas, que, embora por muito

tempo não tenham tratado especificamente do tema, já apontavam para cenários jurídicos relacionados à problemática em questão.

Para compreender a extensão das divergências nas decisões judiciais, foram analisados acórdãos proferidos pelo TRT-9 nos últimos anos, com o objetivo de identificar padrões ou contradições na aplicação das normas relativas ao assédio sexual. Observou-se que a eficácia das normas protetivas passa, necessariamente, por mecanismos que obriguem os Estados signatários da convenção, bem como os empregadores, a promoverem ambientes de trabalho seguros e livres de qualquer forma de assédio.

As considerações finais deste trabalho de conclusão de curso destaca a urgência de uma abordagem mais sólida e coesa no enfrentamento do assédio sexual nas relações laborais, sobretudo diante das inconsistências jurisprudenciais verificadas. Apesar da existência de dispositivos legais que tipificam tal conduta, a análise revelou variações significativas na aplicação prática das normas, o que pode comprometer a efetividade da proteção às vítimas.

Diante disso, a Convenção nº 190 da OIT representa um avanço importante ao estabelecer um conceito abrangente de violência e assédio no trabalho, contemplando comportamentos que possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. A ausência de ratificação dessa convenção por parte do Brasil evidencia uma lacuna normativa relevante, cuja superação poderia fortalecer a proteção dos trabalhadores e promover uma maior sintonia entre a legislação nacional e os padrões internacionais de direitos humanos.

A análise das decisões do TRT da 9ª Região também evidenciou a necessidade de uma hermenêutica judicial sensível à perspectiva de gênero e à natureza velada do assédio sexual. A inversão do ônus da prova, aplicada com frequência nesses casos, mostrou-se como um instrumento processual fundamental para mitigar a desigualdade entre empregado e empregador, dada a dificuldade de comprovar condutas que, em geral, ocorrem de forma reservada.

Conclui-se, portanto, que a adoção de políticas públicas claras, a uniformização da jurisprudência e a ratificação de instrumentos internacionais como a Convenção nº 190 são medidas imprescindíveis para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro, igualitário e livre de assédio. Tais avanços dependem do engajamento contínuo de diversos atores sociais, legisladores, magistrados, empregadores e a sociedade civil, no compromisso conjunto de erradicar o assédio sexual no trabalho e garantir relações laborais pautadas pelo respeito à dignidade humana dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, R. Z. **Reforma Trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017.** São Paulo: LTr, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio sexual no direito do trabalho comparado. Síntese Trabalhista**, a. X, n. 118, abr. 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del2848compilado.htm). Acesso em: 6 out. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L13015.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13015.htm). Acesso em: 6 out. 2024.

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: 6 out. 2024.

BRASIL. *Falcão*. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/home>. Acesso em: 7 out. 2024.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio sexual e bioética**. São Paulo: Método, 2007.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho**. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (3ª Turma). **Acórdão: 0002066-50.2016.5.09.0669**. Relatora: Thereza Cristina Gosdal. Julgamento: 28 nov. 2018. Publicado em: 4 dez. 2018. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/4gzhh>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (3ª Turma). **Acórdão: 0000724-86.2022.5.09.0024**. Relator: Eduardo Milleo Baracat. Julgamento: 28 fev. 2024. Publicado em: 4 mar. 2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/5sp4e>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (4ª Turma). **Acórdão: 0000533-57.2023.5.09.0654**. Relator: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. Julgamento: 22 mar. 2024. Publicado em: 26 mar. 2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ulv8a>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (5ª Turma). **Acórdão: 0000187-29.2023.5.09.0130**. Relator: Luiz Eduardo Gunther. Julgamento: 26 mar. 2024. Publicado em: 4 abr. 2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/n7kub>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9<sup>a</sup> REGIÃO (6<sup>a</sup> Turma). **Acórdão: 0000869-36.2022.5.09.0124.** Relatora: Odete Grasselli. Julgamento: 27 jul. 2023. Publicado em: 31 jul. 2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/4lkdf>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9<sup>a</sup> REGIÃO (7<sup>a</sup> Turma). **Acórdão: 0000676-08.2022.5.09.0872.** Relatora: Rosemarie Diedrichs Pimpão. Julgamento: 15 set. 2023. Publicado em: 26 set. 2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ybhs6>.

WAGNER, Rhany Victor Bacelar. **Assédio sexual nas relações trabalhistas.** 2017. 58 f. Monografia (Graduação em Direito) – Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017. Disponível em: <http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/2385>. Acesso em: 10 jun. 2018.

WYZYKOWSKI, A. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais.** São Paulo: LTr, 2014.