

VIOLÊNCIA SIMBÓLICA, OBJETIFICAÇÃO FEMININA NO TRABALHO E DANO MORAL *IN RE IPSA*

Olivia Karla Oliveira Magalhães¹

Kauane Silva Gonçalves²

Priscilla Maria Santana Macedo Vasques³

¹ Graduanda em Direito na Universidade Christus (Unichristus).

² Graduanda em Direito na Universidade Christus (Unichristus).

³ Professora da Universidade Christus (Unichristus). Doutoranda em Direito Constitucional na Universidade de Fortaleza (Unifor). Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (Unifor).

RESUMO

A persistência de desigualdades de gênero no ambiente de trabalho revela a permanência de estruturas sociais que reproduzem formas explícitas e simbólicas de discriminação contra mulheres, destacando-se a violência simbólica, caracterizada por práticas naturalizadas que objetificam o corpo feminino, reforçam estereótipos de gênero e deslegitimam a capacidade intelectual e profissional das trabalhadoras. Nesse cenário, busca-se analisar se práticas de violência simbólica e objetificação feminina no ambiente laboral configuram violação aos direitos da personalidade apta a caracterizar dano moral *in re ipsa*, à luz da teoria civil-constitucional da responsabilidade civil. A pesquisa possui abordagem qualitativa, com método bibliográfico e documental. Os resultados indicam que a violência simbólica no trabalho constitui forma relevante de discriminação de gênero e pode gerar lesão direta à dignidade da pessoa humana, prescindindo, no geral, da comprovação específica do sofrimento psíquico da vítima. Conclui-se que a aplicação da teoria do dano moral *in re ipsa* contribui para superar barreiras probatórias inerentes a essas práticas e reforça o papel da responsabilidade civil na proteção da dignidade feminina e na promoção da igualdade material nas relações laborais.

PALAVRAS-CHAVE

Violência simbólica – Discriminação de gênero – Responsabilidade civil – Dano moral *in re ipsa* – Direitos da personalidade.

SUMÁRIO

Introdução. Metodologia. Resultados e discussões. Conclusão. Referências.

REFERÊNCIA: MAGALHÃES, Olívia Karla Oliveira; GONÇALVES, Kauane Silva; VASQUES, Priscilla Maria Santana Macedo. Violência simbólica, objetificação feminina no trabalho e dano moral *in re ipsa*. **Res Severa Verum Gaudium**, Porto Alegre, v. 11, n. 1bis, p. 71-76, jul. 2026.

INTRODUÇÃO

A persistência de desigualdades de gênero nas relações de trabalho manifesta-se não apenas por meio de práticas explícitas de discriminação, mas também de formas sutis e socialmente naturalizadas de desvalorização da mulher no ambiente laboral. Entre essas práticas destacam-se a objetificação do corpo feminino, a sexualização da presença da mulher no trabalho e a reprodução de estereótipos de gênero que associam a identidade feminina a padrões de aparência ou comportamento socialmente construídos.

Tais condutas, frequentemente incorporadas à cultura organizacional, possuem potencial de violar a dignidade, a autonomia e a integridade moral das trabalhadoras, configurando formas de violência simbólica que naturalizam hierarquias sociais e reforçam padrões de gênero.

Diante desse cenário, a presente pesquisa tem por objetivo analisar se as práticas de violência simbólica e objetificação da mulher e do corpo feminino no ambiente de trabalho configuram violação à dignidade da pessoa humana apta a caracterizar dano moral *in re ipsa* (presumido), à luz da teoria civil-constitucional da responsabilidade civil.

METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como bibliográfica e documental, quanto às fontes; qualitativa, quanto à abordagem do problema; e, quanto aos objetivos, descritiva e exploratória.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A desigualdade de gênero constitui fenômeno estrutural historicamente enraizado nas relações brasileiras. Ao longo do processo de formação social, as mulheres enfrentaram barreiras para o reconhecimento de seus direitos, inserção profissional e participação em espaços de poder. Embora avanços normativos tenham sido alcançados nas últimas décadas, tais desigualdades ainda se reproduzem por meio de práticas discriminatórias frequentemente naturalizadas e invisibilizadas no cotidiano social e institucional (Matos, 2023, p. 123-125).

No âmbito das relações de trabalho, essas práticas manifestam-se por meio de tratamentos diferenciados dirigidos às trabalhadoras em razão de sua identidade de gênero ou de papéis sociais que lhes são culturalmente atribuídos. Esse cenário decorre de uma construção histórica e social que hierarquiza os gêneros, colocando o homem em posição de superioridade e relegando às mulheres posições de maior vulnerabilidade no mercado de trabalho (Moreira, 2018, p. 60-61).

Nesse contexto, a discriminação de gênero pode ser observada em diversas dimensões da relação laboral, desde o momento da contratação até o encerramento do vínculo. Entre suas manifestações encontram-se a desigualdade salarial, a menor possibilidade de ascensão profissional, a penalização da maternidade, a sub-representação feminina em cargos de liderança e a exposição a condutas sexistas e humilhantes no ambiente de trabalho.

Tais práticas violam diretamente princípios constitucionais como o princípio da dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV, CRFB/1988), o princípio da igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I, CRFB/1988) e a vedação de práticas discriminatórias nas relações laborais (art. 7º, XXX, CRFB/1988). A violação desses direitos fundamentais não se restringe ao plano abstrato da ordem constitucional, mas projeta-se também no campo da responsabilidade civil, uma vez que condutas discriminatórias e degradantes no ambiente de trabalho podem configurar atos

ilícitos aptos a gerar dano moral decorrente da violação dos direitos da personalidade da trabalhadora e ensejar reparação.

Muitas dessas práticas discriminatórias não se apresentam de forma explícita, operando por meio de mecanismos simbólicos que reforçam e perpetuam hierarquias de gênero. A denominada violência simbólica manifesta-se por práticas sutis e frequentemente naturalizadas, que reproduzem relações de poder e desigualdades nas interações cotidianas. (Serrano-Barquín *et. al.*, 2018, p. 3).

É o que acontece quando se verificam, por exemplo, comentários que objetificam o corpo feminino, piadas de cunho sexual, comparação de trabalhadoras baseadas em atributos estéticos e pela atribuição de tarefas baseadas em estereótipos de gênero, reforçando o descrédito em relação à capacidade intelectual e profissional das mulheres.

Apesar da gravidade dessas condutas, observa-se significativo índice de subnotificação de casos de assédio e discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Entre os fatores que contribuem para esse cenário destacam-se o receio de retaliações, o medo da perda do emprego e a dificuldade de produção de provas, já que tais práticas frequentemente ocorrem de forma velada e sem testemunhas ou registros formais, dificultando a demonstração em juízo da conduta (ato ilícito) e do próprio dano. (Matos, 2023, p. 130-131)

Nesse cenário, a teoria do dano moral *in re ipsa* assume papel relevante na tutela da dignidade da trabalhadora. Trata-se de hipótese em que o dano moral é presumido em razão da própria gravidade da conduta ilícita, dispensando a comprovação concreta do sofrimento psíquico experimentado pela vítima na medida em que provado o fato lesivo, presumir-se-á o dano moral, que é inerente à própria ofensa (Tepedino; Silva, 2021, p. 51).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem consolidado o entendimento nesse sentido, reconhecendo que, em casos de assédio moral e discriminação de gênero, a violação à dignidade da trabalhadora é suficiente para caracterizar o dano moral, independentemente de prova específica do abalo psicológico. Isso porque a ofensa atinge diretamente direitos da personalidade protegidos constitucionalmente, como a honra, a integridade psíquica e a dignidade da pessoa humana.

No julgamento do processo Recurso de Revista com Agravo 10131-03.2022.5.18.0013, a Corte reconheceu o caráter discriminatório de práticas humilhantes dirigidas à empregada em razão de sua condição feminina, incluindo comentários depreciativos relacionados a condição biológica inerente às mulheres (período menstrual) e a

exposição pública da trabalhadora a situações vexatórias. Tais condutas foram consideradas como violência de gênero, assédio moral e violação direta à dignidade da pessoa humana, justificando a reparação por dano moral (Brasil, 2024).

O TST também tem reconhecido a responsabilidade civil do empregador em casos onde se cria um ambiente socialmente tolerado, que propicia o surgimento de assédio moral e sexual nas relações de trabalho. É o caso do entendimento firmado no julgamento do Recurso de Revista 1771300-48.2009.5.09.0009, em que o TST condenou o empregador a indenizar trabalhadoras terceirizadas que sofreram assédio sexual, em razão da omissão da empresa em adotar medidas para impedir condutas como beijos forçados, mensagens libidinosas e abordagens físicas indevidas por parte de empregados (Brasil, 2023).

Esses precedentes evidenciam a consolidação de uma interpretação da responsabilidade civil trabalhista orientada pela proteção dos direitos fundamentais e pela perspectiva de gênero. A presunção do dano moral em casos de assédio e discriminação revela-se instrumento relevante para superar as barreiras probatórias inerentes a essas práticas, reforçando a obrigação do empregador de garantir um ambiente de trabalho digno, igualitário e livre de violência de gênero.

Dessa forma, a articulação entre discriminação de gênero, violência simbólica e responsabilidade civil evidencia a necessidade de uma interpretação do direito do trabalho e do direito civil comprometida com a promoção da igualdade material e com a proteção efetiva da dignidade das mulheres nas relações laborais.

CONCLUSÃO

Apesar dos avanços, a discriminação de gênero persiste no ambiente laboral, mediante desigualdades estruturais e violência simbólica, que objetificam a mulher e reproduz estereótipos. O TST tem condenado tais práticas, mas a subnotificação ainda é alta devido ao medo e à dificuldade probatória.

Nesse contexto, a teoria do dano moral *in re ipsa* é fundamental, pois presume o prejuízo diante da gravidade da conduta, independentemente de comprovação do sofrimento. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem caminhado no sentido de reconhecer que determinadas condutas discriminatórias possuem potencial lesivo inerente, sendo suficiente a demonstração do fato ilícito para a configuração do dano moral.

Assim, a articulação entre violência simbólica, discriminação de gênero e responsabilidade civil evidencia a necessidade de uma interpretação civil-constitucional comprometida com a promoção da igualdade material e com a proteção efetiva da dignidade das mulheres nas relações laborais. A responsabilização civil, nesse cenário, assume não apenas função reparatória, mas também preventiva e pedagógica, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais igualitários e livres de violência de gênero.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **Recurso de Revista 1771300-48.2009.5.09.0009**. Relator: Min. Evandro Pereira Valadão Lopes. Brasília, 10 nov. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1771300&digitoTst=48&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0009&submit=Consultar>. Acesso em: 24 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **Recurso de Revista com Agravo 10131-03.2022.5.18.0013**. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 16 ago. 2024. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10131&digitoTst=03&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=18&varaTst=0013&submit=Consultar>. Acesso em: 24 jun. 2026.

MATOS, Ligia Lourenço de. Assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho: reflexos de uma sociedade machista. **JURIS - Revista da Faculdade de Direito**, Rio Grande, v. 31, n. 2, p. 122-139, 2023.

MOREIRA, Teresa Coelho. O princípio da igualdade de tratamento e a proibição de discriminação. **Documentación Laboral**, Logroño, n. 113, p. 59-72, 2018.

SERRANO-BARQUÍN, Carolina; SERRANO-BARQUÍN, Héctor; ZARZA-DELGADO, Patricia; VÉLEZ-BAUTISTA, Graciela. Estereotipos de gênero que fomentan violencia simbólica: desnudez y cabellera. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 3, p. 1-14, 2018.

TEPEDINO, Gustavo; SILVA, Rodrigo da Guia. Notas sobre o dano moral no direito brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Civil**, Belo Horizonte, v. 30, p. 33-60, 2021.