



Neste artigo, você verá:



- [Assédio Moral](#)
- [Discriminação de Gênero e Violência Contra a Mulher no Contexto do Trabalho](#)
- [Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ](#)
- [Empregada Gestante](#)
- [Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho](#)
- [Indenização por Danos Morais](#)
- [Julgado](#)

Assédio Moral

- **Conceito:** Conduta [abusiva](#), reiterada e sistemática, que manifesta-se por meio de atos, palavras, gestos ou escritos que, direta ou indiretamente, visam desqualificar, desmoralizar ou intimidar o trabalhador, comprometendo sua integridade psíquica ou física e degradando o ambiente de trabalho (Doutrina).
- **Espécies**
 - **Horizontal:** Praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico.
 - **Vertical Descendente:** Praticado por superior hierárquico contra subordinado (mais comum).
 - **Vertical Ascendente:** Praticado por subordinado contra superior hierárquico (menos comum).
 - **Misto:** Combinação de mais de uma forma.
- **Elementos Caracterizadores**
 - **Reiteração:** Não se confunde com um ato isolado, exige repetição da conduta.
 - **Intencionalidade:** Objetivo de causar dano psicológico ou moral à vítima.
 - **Dignidade:** Atinge a honra, imagem ou integridade psíquica do trabalhador.
 - **Ambiente de Trabalho:** Ocorre no contexto da relação de emprego.
- **Fundamentação Legal e Doutrinária**
 - **Dignidade da Pessoa Humana:** Fundamento da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, III).
 - **Valor Social do Trabalho:** Fundamento da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, IV).
 - **Direito à Honra e Imagem:** Protegidos constitucionalmente (CF, art. 5º, X).
 - **Responsabilidade Civil:** Dano moral (CC, arts. 186 e 927).



Discriminação de Gênero e Violência Contra a Mulher no Contexto do Trabalho

- **Conceito:** Tratamento desigual e desfavorável dispensado à mulher em razão de seu gênero, manifestando-se por atos que restringem ou anulam o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW, art. 1º).
- **Natureza Estrutural:** Fundada no patriarcalismo, que perpetua a subjugação feminina (Doutrina e Protocolo CNJ).
- **Impactos:** Afeta a progressão de carreira, salários, condições de trabalho e saúde mental das mulheres.
- **Legislação Aplicável**
 - **Constituição Federal:** Proibição de qualquer forma de discriminação (CF, art. 3º, IV), isonomia (CF, art. 5º, I) e proteção do mercado de trabalho da mulher (CF, art. 7º, XX).
 - **Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006):** Aplica-se às relações domésticas e familiares, mas seus princípios de combate à violência de gênero são considerados em contexto mais amplo.

Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ

- **Objetivo:** Orientar magistrados e magistradas na aplicação da perspectiva de gênero em todas as etapas do processo judicial, visando eliminar desigualdades e discriminações.
- **Princípios Fundamentais:** Isonomia material, combate ao machismo e preconceito, não revitimização, e consideração do contexto de vida das partes.
- **Relevância no Assédio Moral:** Permite ao julgador identificar e valorar a dimensão de gênero presente em casos de assédio, especialmente quando a vítima é mulher e as condutas abusivas são motivadas ou agravadas por estereótipos de gênero.

Empregada Gestante

- **Proteção Constitucional:** A gestante possui estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (ADCT, art. 10, II, "b").
- **Vulnerabilidade:** Reconhecida como grupo de especial proteção, sujeita a maior incidência de discriminação e assédio.
- **Assédio Moral na Gravidez:** Comportamentos abusivos que visam a dispensa da gestante ou a criação de um ambiente hostil para forçá-la a pedir demissão.



Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho

- **Conceito:** Modalidade de extinção do contrato de trabalho por falta grave do empregador, equiparada à dispensa sem justa causa por iniciativa do empregado (CLT, art. 483).
- **Hipóteses (CLT, art. 483)**
 - **Alínea “b”:** Rigor excessivo ou tratamento desumano e degradante.
 - **Alínea “d”:** Descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador.
- **Requisitos para Configuração:** Prova inequívoca da falta grave patronal, que torne inviável a continuidade do vínculo empregatício.
- **Efeitos:** O empregado faz jus a todas as verbas rescisórias devidas na dispensa sem justa causa (aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, FGTS + multa de 40%, seguro-desemprego).

Indenização por Danos Morais

- **Conceito:** Reparação pecuniária devida à vítima de ato ilícito que cause lesão a [direitos da personalidade](#) (honra, imagem, intimidade, vida privada), sem conteúdo patrimonial (CF, art. 5º, X; CC, arts. 186 e 927).
- **Configuração no Assédio Moral:** A prática de assédio moral, especialmente com conotação discriminatória de gênero, causa abalo psicológico, humilhação e sofrimento, justificando a indenização.
- **Crítérios para Fixação:** Gravidade do dano, extensão do dano, capacidade econômica do ofensor, conduta do ofensor, e caráter pedagógico da medida.

Julgado

- **Aplicação dos Conceitos:** Reafirma a natureza estrutural da discriminação de gênero no trabalho.
- **Reconhecimento da Falta Grave:** Confirma que tratamento vexatório e degradante contra empregada gestante configura assédio moral e autoriza a rescisão indireta com base no art. 483, “b” e “d”, da CLT.
- **Manutenção da Condenação:** Ratifica a condenação em verbas rescisórias e indenização por danos morais.