

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA

CAROLINE PEVIDOR GOLTARA

**LEI MARIA DA PENHA E MEDIDA PROTETIVA À EMPREGADA VÍTIMA DE
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DO
SALÁRIO**

VITÓRIA

2024

CAROLINE PEVIDOR GOLTARA

**LEI MARIA DA PENHA E MEDIDA PROTETIVA À EMPREGADA VÍTIMA DE
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DO
SALÁRIO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para aprovação na disciplina Projeto de Conclusão de Curso.
Orientadora: Profa. Dra. Francisca Jeane Pereira da Silva Martins

VITÓRIA
2024

RESUMO

O objetivo deste estudo é examinar os desdobramentos da Lei nº 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha, no contrato de trabalho, sobretudo em relação à medida protetiva assistencial prevista no seu artigo 9º, §2º, II, que, embora preveja, caso se faça necessário, o afastamento laboral da mulher vítima de violência doméstica, é silente quanto aos impactos que essa decisão pode ocasionar no contrato de trabalho. À vista disso, a pesquisa visa inicialmente se concentrar na origem histórica da violência contra a mulher bem como o advento da Lei Maria da Penha e suas peculiaridades sobre a violência doméstica e familiar. O estudo continua com uma análise do instituto do afastamento laboral da mulher que foi vítima de violência doméstica e prossegue com o exame dos institutos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho e os efeitos práticos da aplicação de cada um ao ocorrer o afastamento. Por fim, o presente trabalho se debruça sobre a existência de uma responsabilidade social do empregador no que diz respeito ao custeamento das verbas trabalhistas da mulher vítima de violência doméstica que teve que ser afastada do ambiente laboral em virtude da medida protetiva.

Palavras-Chave: violência doméstica; lei maria da penha; contrato de trabalho; interrupção; empregador;

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the developments of Law No. 11.340/2006, known as Law Maria da Penha, in the employment contract, especially in relation to the protective measure of assistance provided for in its article 9, §2o, II, which, although it provides, if necessary, for the removal from work of the woman victim of domestic violence, is silent as to the impacts that this decision may cause on the work contract. In view of this, the research initially aims to focus on the historical origin of violence against women as well as the advent of the Maria da Penha Act and its peculiarities on domestic and family violence. The study continues with an analysis of the Institute of Employment Exclusion of a woman who has been a victim of domestic violence and proceeds with the examination of the institutes of the suspension and interruption of the employment contract and the practical effects of the application of each when the expulsion occurs. Finally, the present paper deals with the existence of a social responsibility of the employer with regard to the cost of the labour money of the woman victim of domestic violence who had to be removed from the workplace by virtue of the protection measure.

Keywords: domestic violence; Maria da Penha Law;

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	05
1	A LEI MARIA DA PENHA E A PROTEÇÃO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR	08
1.1	AS BASES PATRIARCAIS E A LUTA PELA IGUALDADE DE GÊNERO	08
1.2	ESPÉCIES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR	12
2	A LEI MARIA DA PENHA E SUAS REPERCUSSÕES NO CONTRATO DE TRABALHO	16
2.1	ANÁLISE DO ART. 9º, §2º, II DA LEI Nº 11.340/2006	16
2.2	REQUISITOS PARA APLICAÇÃO DA MEDIDA ASSISTENCIAL PREVISTA NO ART. 9º, §2º, II DA LEI MARIA DA PENHA	18
3	RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DO SALÁRIO DA EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO PERÍODO DE AFASTAMENTO	20
3.1	SUSPENSÃO OU INTERRUPTÃO CONTRATUAL?	20
3.2	RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DURANTE O PERÍODO DE AFASTAMENTO	25
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
	REFERÊNCIAS	32

INTRODUÇÃO

A luta pela igualdade de gênero é um dos desafios mais urgentes e relevantes da contemporaneidade. No cerne dessa batalha, encontra-se a persistente e multifacetada violência contra a mulher, enraizada em estruturas patriarcais que há séculos subjagam e oprimem as mulheres em diversos aspectos da vida social. Essa realidade, marcada pela prevalência de uma cultura machista e pela perpetuação de estereótipos de gênero, é refletida de forma gritante nas estatísticas de violência doméstica e familiar, que assola todas as camadas sociais e níveis educacionais.

No Brasil, um marco significativo na tentativa de enfrentar e mitigar essa violência foi a promulgação da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), em agosto de 2006. Esta legislação, batizada em homenagem à Maria da Penha Maia Fernandes, vítima emblemática de violência doméstica, representa um importante avanço na busca pela proteção e garantia dos direitos das mulheres. Contudo, sua implementação e efetividade ainda são desafios em um contexto permeado por lacunas jurídicas, desigualdades estruturais e resistências culturais.

O presente trabalho propõe-se a investigar as implicações da Lei Maria da Penha no contexto do contrato de trabalho, destacando a proteção conferida à mulher vítima de violência doméstica e familiar e analisando as questões jurídicas, sociais e econômicas envolvidas nesse processo. Por meio de uma abordagem interdisciplinar a partir da análise do direito trabalhista, do direito penal, bem como da perspectiva constitucional, serão exploradas as bases patriarcais que fundamentam a violência de gênero, as diferentes formas de violência doméstica e familiar previstas na legislação, os mecanismos de proteção estabelecidos pela Lei Maria da Penha e as repercussões dessas medidas no âmbito trabalhista.

Este trabalho adotará uma abordagem metodológica que combina pesquisa bibliográfica e pesquisa qualitativa, com o intuito de investigar a temática da responsabilidade no custeamento das verbas trabalhistas durante o afastamento laboral da mulher vítima de violência doméstica.

A pesquisa bibliográfica constituirá a base teórica deste estudo, fornecendo um panorama abrangente das principais questões relacionadas à violência doméstica contra a mulher, à legislação pertinente, à responsabilidade trabalhista e aos direitos das trabalhadoras em situação de violência doméstica. Serão consultadas fontes como livros, artigos científicos, legislação vigente, jurisprudência e documentos oficiais.

A pesquisa qualitativa complementar a análise teórica, permitindo uma compreensão mais profunda e contextualizada dos aspectos sociais, psicológicos e laborais envolvidos no afastamento do ambiente laboral das mulheres vítimas de violência doméstica.

A violência doméstica contra as mulheres é uma grave violação dos direitos humanos que transcende os limites do lar, afetando também o ambiente de trabalho. Neste contexto, a responsabilidade do empregador em garantir a proteção e assistência às trabalhadoras vítimas de violência doméstica emerge como um tema complexo que envolve não apenas questões legais, mas também éticas, sociais e organizacionais. Por isso, esta pesquisa propõe uma análise interdisciplinar da responsabilidade do empregador na manutenção do pagamento de salários para mulheres afastadas do trabalho devido à violência doméstica, considerando os aspectos jurídicos, sociais, econômicos e psicológicos envolvidos.

Como ponto central, será examinado se existe um dever fundamental imposto ao empregador de continuar pagando os direitos trabalhistas da empregada que foi afastada do trabalho com respaldo no disposto no artigo 9º, §2º, II da Lei 11.340/2006, por ter sido vítima de violência doméstica, considerando-se a natureza jurídica desse afastamento e os impactos sociais e econômicos envolvidos. Partindo de uma análise crítica e reflexiva, busca-se contribuir para o aprofundamento do debate sobre a efetividade das políticas de combate à violência de gênero e para o desenvolvimento de estratégias que promovam a igualdade e a dignidade das mulheres no ambiente laboral e na sociedade como um todo.

Para isso, no primeiro capítulo, contextualizou-se a problemática da violência doméstica e familiar, além da abordagem sobre o surgimento e relevância da Lei Maria da Penha como instrumento de proteção destinado a coibir e amparar vítimas

de violência contra a mulher. Esse exame compreendeu não apenas a caracterização dos tipos de violência contemplados pela referida legislação, mas também a análise dos mecanismos de proteção previstos no texto legal.

No segundo capítulo, analisou-se a interseção entre a Lei Maria da Penha e o arcabouço normativo trabalhista, com foco na viabilidade de afastamento laboral das mulheres vítimas de violência doméstica, quando estas se encontram incapacitadas, seja fisicamente ou de outra maneira, de frequentar seu local de trabalho. Este exame abarcou, ademais, a delimitação das modalidades de modificação contratual referentes à suspensão e interrupção do vínculo empregatício, bem como sua inserção na estruturação do afastamento laboral.

No terceiro capítulo, fez-se uma análise acerca da atribuição de responsabilidade pelo custeamento dos direitos trabalhistas das mulheres vítimas de violência doméstica, bem como sobre o papel da responsabilidade social do empregador nesse contexto.

Por meio da análise dessas questões, almejou-se não apenas compreender os desafios enfrentados pelas mulheres vítimas de violência doméstica no contexto do trabalho, mas também identificar possíveis caminhos para aprimorar a proteção jurídica e social dessas mulheres, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e livre de violência de gênero.

1 A LEI MARIA DA PENHA E A PROTEÇÃO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

1.1 AS BASES PATRIARCAIS E A LUTA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

A violência é patente no cotidiano e se apresenta das mais diversas formas. Dentro deste contexto, ressalta-se a violência contra a mulher, cuja origem está nos primórdios da construção e formação dos povos e sociedades, em que sempre prevaleceu uma cultura patriarcal, marcada por privilegiar os homens em detrimento das mulheres nos mais diversos espaços: da casa, do trabalho, dos lugares de poder etc. Consequentemente, construiu-se uma sociedade machista, na qual se subjuga a mulher pelo seu gênero e põe o homem em um papel de superior. O sentimento de superioridade e posse é um dos principais motivos da violência contra a mulher.

Dessa forma, tem-se a violência contra mulher como resultado de um fenômeno histórico-social e também cultural, que se materializa de diversas formas para além da agressão física, como maus-tratos psicológicos, abuso sexual, abandono e até mesmo a morte, e se expressa em todas as classes sociais e níveis socioeducativos. (BITENCOURT, 2022, p. 71)

Inserida no contexto de violência contra a mulher, tem-se a violência doméstica e familiar, caracterizada por ocorrer dentro do ambiente doméstico, no âmbito da família ou em qualquer relação íntima de afeto. Apesar de atualmente ser amplamente divulgado campanhas de combate à violência contra a mulher, a sociedade está longe de alcançar um cenário ideal em que a mulher não seja mais inferiorizada pelo seu gênero e foi preciso muita luta para conquistar o direito de voz, um lugar de destaque e a garantia de direitos básicos, como direito à vida, à liberdade, à educação, ao trabalho, à cidadania, ao respeito e, principalmente, à dignidade.

Em que pese ter havido um forte movimento feminista nas décadas de 70 e 80 pela luta dos direitos das mulheres, a Lei 11.340/2006, fruto do Projeto de Lei 4.559/2004, conhecida popularmente como Lei Maria da Penha só foi publicada em 07 de agosto

de 2006. O apelido da Lei justifica-se no caso de Maria da Penha Maia Fernandes, que foi vítima de diversos atos de violência praticados pelo seu marido. Seu caso foi de grande repercussão social, tendo sido denunciado pelo Centro pela Justiça e o Direito Internacional – CEJIL e o Comitê Latino-americano e do Caribe para a Defesa dos Direitos da Mulher – CLADEM à Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos – OEA.

A denúncia foi motivada pela inércia do judiciário brasileiro em razão da demora no julgamento do referido caso, na qual houve a responsabilização do Estado brasileiro por omissão, uma vez que ocorreu o descumprimento do previsto na Convenção de Belém do Pará, em seu artigo 7º, bem como arts 1º, 8º e 25º da Convenção Americana de Direitos Humanos.

A Convenção do Belém do Pará é a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, adotada em Belém do Pará em 1994. A Convenção afirma que “a violência contra a mulher constitui violação dos direitos humanos e liberdades fundamentais e limita total ou parcialmente a observância, gozo e exercício de tais direitos e liberdades”, dessa forma, a não observância na referida acarreta conseqüentemente a violação de direitos humanos.

O artigo 7º desta Convenção prevê os deveres dos Estados frente ao grande problema social que se tornou a violência contra a mulher. Dessa forma, os Estados que internalizam esta Convenção se comprometeram a condenar todas as formas de violência contra a mulher, bem como adotar políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar tal violência.

Diante do exposto, tem-se no artigo 7º da Convenção do Belém do Pará os seguintes deveres:

- a. abster-se de qualquer ato ou prática de violência contra a mulher e velar por que as autoridades, seus funcionários e pessoal, bem como agentes e instituições públicos ajam de conformidade com essa obrigação;
- b. agir com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher;
- c. incorporar na sua legislação interna normas penais, civis, administrativas e de outra natureza, que sejam necessárias para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, bem como adotar as medidas administrativas adequadas que forem aplicáveis;

- d. adotar medidas jurídicas que exijam do agressor que se abstenha de perseguir, intimidar e ameaçar a mulher ou de fazer uso de qualquer método que danifique ou ponha em perigo sua vida ou integridade ou danifique sua propriedade;
- e. tomar todas as medidas adequadas, inclusive legislativas, para modificar ou abolir leis e regulamentos vigentes ou modificar práticas jurídicas ou consuetudinárias que respaldem a persistência e a tolerância da violência contra a mulher;
- f. estabelecer procedimentos jurídicos justos e eficazes para a mulher sujeitada a violência, inclusive, entre outros, medidas de proteção, juízo oportuno e efetivo acesso a tais processos;
- g. estabelecer mecanismos judiciais e administrativos necessários para assegurar que a mulher sujeitada a violência tenha efetivo acesso a restituição, reparação do dano e outros meios de compensação justos e eficazes;
- h. adotar as medidas legislativas ou de outra natureza necessárias à vigência desta Convenção.

Quanto à Convenção Americana de Direitos Humanos, o descumprimento pelo Estado brasileiro ocorre no âmbito do artigo 1º, o qual prevê o comprometimento dos Estados Partes em respeitar os direitos e liberdades contidos no texto normativo, além da garantir seu livre e pleno exercício “sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.” Enquanto em seus artigos 8º e 25 elencam disposições de cunho processual:

Artigo 25. Proteção judicial

1. Toda pessoa tem direito a um recurso simples e rápido ou a qualquer outro recurso efetivo, perante os juízes ou tribunais competentes, que a proteja contra atos que violem seus direitos fundamentais reconhecidos pela constituição, pela lei ou pela presente Convenção, mesmo quando tal violação seja cometida por pessoas que estejam atuando no exercício de suas funções oficiais.
2. Os Estados Partes comprometem
 - a. a assegurar que a autoridade competente prevista pelo sistema legal do Estado decida sobre os direitos de toda pessoa que interpuser tal recurso;
 - b. a desenvolver as possibilidades de recurso judicial; e
 - c. a assegurar o cumprimento, pelas autoridades competentes, de toda decisão em que se tenha considerado procedente o recurso.

Conforme Isaac Sabbá Guimarães (2017):

Apesar das recomendações feitas pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos da OEA no ano de 2001, a iniciativa política para substantivar os direitos inscritos na Constituição e nas Convenções ocorreu somente em 2004, quando o Decreto 5.030, de 31 de março cria um Grupo de Trabalho Interministerial, integrado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, pela Casa Civil da Presidência da República, pela Advocacia-Geral da União, pelo Ministério da Saúde, pela Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção de Igualdade Racial da Presidência da República, pelo Ministério da Justiça e sua Secretaria Nacional de Segurança Pública. Às atividades do Grupo de Trabalho foram adicionados subsídios de um

Anteprojeto de Lei elaborado pelo Consórcio de Organizações Não Governamentais Feministas, gerando debates em torno dos marcos teórico-jurídicos sobre o combate à violência contra a mulher, que chegaram a seu termo em novembro de 2004, quando se apresentou o Projeto de Lei à apreciação do Presidente da República.

Somente a partir de então, o Brasil começou a criar mecanismos para dar efetividade ao disposto no artigo 226, §§ 5º e 8º¹ da Constituição Federal, bem como aos tratados internacionais do qual é signatário, com a edição da Lei Maria da Penha.

Nesse sentido, dispõe o artigo 1º e a ementa da Lei que ela cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do §8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.

À vista disso, a Lei 11.340/2006 surge como uma forma de resposta do Estado brasileiro à pressão sofrida pela comunidade em virtude dos altos índices de violência doméstica e familiar contra a mulher e um longo histórico de negligência e omissão no combate e repressão às formas de violência sofridas no âmbito doméstico (CARVALHO, 2014, p. 167).

A Lei Maria da Penha em seu artigo 5º dispõe que a unidade doméstica consiste no “espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas”. Em relação ao âmbito da família, o mesmo artigo prevê como a “comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa”. E a

¹ Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

§ 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.

relação íntima de afeto dá-se na situação em que o “agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação”.

Observa-se então, que a violência doméstica e familiar não pressupõe somente a relação contemporânea entre o agressor e a vítima e não está inserida somente dentro de uma residência, uma vez que não é necessário haver a coabitação.

Dessa forma, a edição da Lei Maria da Penha, além das rigorosas disposições de âmbito penal, possui caráter preventivo e protetivo em face da violência contra a mulher. Uma das formas de proteção consiste em uma inovação de âmbito trabalhista prevista no artigo 9º, §2º, II da Lei 11.340/2006, em que o juiz poderá determinar o afastamento laboral da mulher vítima de violência doméstica nos casos em que houver fundado receio de que não seja seguro que ela continue frequentando o local de trabalho ou até mesmo nos casos em que em virtude da violência sofrida decorra incapacidade.

1.2 ESPÉCIES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A Lei Maria da Penha elenca um rol exemplificativo das formas de violência doméstica e familiar em seu artigo 7º, sendo elas: a violência física, a violência psicológica, a violência sexual, a violência patrimonial e a violência moral. Por isso, tem-se que a violência contra a mulher é multifacetada e ocorre de diversas maneiras. Rogério Sanches da Cunha e Ronaldo Batista Pinto definem a violência contra a mulher:

Qualquer ato, omissão ou conduta que serve para infligir sofrimentos físicos, sexuais ou mentais, direta ou indiretamente, por meios de enganos, ameaças, coações ou qualquer outro meio, a qualquer mulher e tendo por objetivo e como efeito intimidá-la, puni-la ou humilhá-la, ou mantê-la nos papéis estereotipados ligados ao seu sexo, ou recusar-lhe a dignidade humana, a autonomia sexual, a integridade física, moral, ou abalar a sua segurança pessoal, o seu amor próprio ou a sua personalidade, ou diminuir as suas capacidades físicas ou intelectuais. (CUNHA; PINTO, 2011, p. 38)

Já a Lei 11.340/2006 em seu artigo 5º define quais situações caracterizam a violência doméstica contra a mulher:

Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.
Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo.

Com relação às formas de violência previstas no artigo 7º, tem-se:

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação; (Redação dada pela Lei nº 13.772, de 2018)

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

Conforme previsão legislativa, a violência física, delineada no inciso I, consiste em qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal, implicando em lesões de natureza variada, desde ferimentos superficiais até traumas graves, podendo ser perpetrada por meio de golpes, empurrões, estrangulamento, entre outras formas. Segundo Marisa Gaspar (2000), a violência física é qualquer ação ou omissão que ofenda a integridade física, como beliscões, tapas, socos, empurrões ou qualquer outro golpe dado contra o corpo da mulher.

A violência psicológica, mencionada no inciso II, compreende as condutas que possam causar algum dano emocional e diminuição da autoestima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças, decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, entre outras condutas que gerem sofrimento psíquico à vítima.

No que tange à violência sexual, elencada no inciso III, abrange qualquer conduta que force a mulher a manter contato sexual não desejado, mediante coerção, ameaça, manipulação ou uso da força física, violando sua autonomia sexual e seu direito à integridade física e sexual.

Por fim, a violência moral, delineada no inciso V, engloba qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria praticada contra a mulher, com o intuito de ferir sua honra, imagem ou reputação, podendo ocorrer tanto em âmbito público quanto privado.

Em síntese, o artigo 7º da Lei Maria da Penha define e exemplifica as diversas formas de violência contra a mulher, evidenciando a complexidade e abrangência deste fenômeno social, que demanda respostas efetivas por parte do ordenamento jurídico e da sociedade como um todo.

Como forma de coibir a prática da violência contra a mulher, a referida legislação prevê diversos mecanismos de proteção e assegura à mulher o direito de requerer à autoridade policial medidas de proteção em face do agressor que produzem efeitos antes mesmo de haver um processo criminal. Tais medidas são adotadas no momento em que a mulher denuncia o agressor e necessita de garantias para proteger sua integridade ao retornar para o ambiente doméstico.

As medidas protetivas de urgências na Lei 11.340/2006 estão elencadas no Capítulo II, dispondo sobre as medidas que obrigam o agressor nos incisos dos artigos 22 e 23, dentre as quais destacam-se as medidas protetivas de urgência, a assistência psicossocial e jurídica, a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar

Contra a Mulher, a rede de atendimento especializado e ações de educação e conscientização.

Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras:

I - suspensão da posse ou restrição do porte de armas, com comunicação ao órgão competente, nos termos da Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003 ;

II - afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida;

III - proibição de determinadas condutas, entre as quais:

a) aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor;

b) contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação;

c) freqüentação de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida;

IV - restrição ou suspensão de visitas aos dependentes menores, ouvida a equipe de atendimento multidisciplinar ou serviço similar;

V - prestação de alimentos provisionais ou provisórios.

VI – comparecimento do agressor a programas de recuperação e reeducação; e (Incluído pela Lei nº 13.984, de 2020)

VII – acompanhamento psicossocial do agressor, por meio de atendimento individual e/ou em grupo de apoio. (Incluído pela Lei nº 13.984, de 2020)

§ 1º As medidas referidas neste artigo não impedem a aplicação de outras previstas na legislação em vigor, sempre que a segurança da ofendida ou as circunstâncias o exigirem, devendo a providência ser comunicada ao Ministério Público.

§ 2º Na hipótese de aplicação do inciso I, encontrando-se o agressor nas condições mencionadas no caput e incisos do art. 6º da Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003, o juiz comunicará ao respectivo órgão, corporação ou instituição as medidas protetivas de urgência concedidas e determinará a restrição do porte de armas, ficando o superior imediato do agressor responsável pelo cumprimento da determinação judicial, sob pena de incorrer nos crimes de prevaricação ou de desobediência, conforme o caso.

§ 3º Para garantir a efetividade das medidas protetivas de urgência, poderá o juiz requisitar, a qualquer momento, auxílio da força policial.

Art. 23. Poderá o juiz, quando necessário, sem prejuízo de outras medidas:

I - encaminhar a ofendida e seus dependentes a programa oficial ou comunitário de proteção ou de atendimento;

II - determinar a recondução da ofendida e a de seus dependentes ao respectivo domicílio, após afastamento do agressor;

III - determinar o afastamento da ofendida do lar, sem prejuízo dos direitos relativos a bens, guarda dos filhos e alimentos;

IV - determinar a separação de corpos.

V - determinar a matrícula dos dependentes da ofendida em instituição de educação básica mais próxima do seu domicílio, ou a transferência deles para essa instituição, independentemente da existência de vaga. (Incluído pela Lei nº 13.882, de 2019)

VI – conceder à ofendida auxílio-aluguel, com valor fixado em função de sua situação de vulnerabilidade social e econômica, por período não superior a 6 (seis) meses. (Incluído pela Lei nº 14.674, de 2023)

2 A LEI MARIA DA PENHA E SUAS REPERCUSSÕES NO CONTRATO DE TRABALHO

2.1 ANÁLISE DO ART. 9º, § 2º, II DA LEI Nº 11.340/2006

Dentre os mecanismos de tutela dos direitos das mulheres previstos na Lei Maria da Penha, tem-se a garantia de manutenção do vínculo empregatício por até seis meses à mulher que foi vítima de violência doméstica e/ou familiar. Conforme se destaca no artigo 9º, §2º, II:

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

Dessa forma, “percebe-se com o mencionado dispositivo legal, a intenção do legislador em assegurar o caráter protetor das obreiras, garantindo o direito ao afastamento judicial com a manutenção do vínculo trabalhista” (JUNIOR; KOOL; 2015).

Diante das medidas protetivas com repercussão trabalhista, se faz necessário um estudo acerca da competência para determinar o afastamento laboral da vítima de violência doméstica e familiar, uma vez que o artigo 1º da Lei Maria da Penha dispõe sobre a criação de Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher e o texto constitucional prevê a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho e “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”, o que demonstra a competência material da Justiça trabalhista, portanto, absoluta, no que concerne às relações trabalhistas.

Conforme disposto no artigo 1º da LMP, a norma prevê a criação de Juizados especializados para tratar sobre ações originadas a partir de casos de violência doméstica e familiar. De acordo com a referida norma, “os Juizados são órgãos da Justiça Ordinária com competência cível e criminal e poderão ser criados pela União, no Distrito Federal e nos Territórios, e pelos Estados, para o processo, o

juízo e a execução das causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher”.

À vista disso, ante a previsão da norma acerca da competência do Juizado para apreciação das causas relativas à violência doméstica e familiar, infere-se que as medidas protetivas que serão decorrentes das ações originadas de igual forma comporão a competência da justiça especializada, isto é, se tratando de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho em prol da mulher vítima de violência doméstica, apesar do silêncio do legislador no artigo 9º, tem-se a competência firmada na justiça especializada.

Nesse contexto, Juliana Lins entende ser “inegável tratar-se de mais uma medida disponível para proteção da mulher. E, enquanto medida protetiva, parece que é mais correta a competência do juízo que analise o processo de violência doméstica.” (2023, p. 39)

Ainda sobre a competência para determinar o afastamento, tem-se o julgamento do REsp 1475006, no qual o Relator é o Ministro MOURA RIBEIRO dispõe em sua Ementa:

RECURSO ESPECIAL. AÇÃO DE EXECUÇÃO DE ALIMENTOS. LEI **MARIA DA PENHA**. MEDIDA PROTETIVA DE URGÊNCIA EM TRÂMITE JUNTO À VARA ESPECIALIZADA DE **VIOLÊNCIA DOMÉSTICA** E FAMILIAR CONTRA A MULHER. ART. 14, DA **LEI Nº 11.340/2006**. COMPETÊNCIA HÍBRIDA. POSSIBILIDADE DE JULGAMENTO PELO JVD FM. ACÓRDÃO ESTADUAL MANTIDO. RECURSO IMPROVIDO.

1. Os Juizados de **Violência Doméstica** e Familiar contra a Mulher, órgãos da justiça ordinária têm competência **cumulativa** para o **juízo** e a **execução** das causas decorrentes da prática de **violência doméstica** e familiar contra a mulher, nos termos do art. 14, da **Lei nº 11.340/2006**.

2. Negar o julgamento pela Vara especializada, postergando o recebimento dos provisionais arbitrados como urgentes, seria não somente afastar o espírito protetivo da lei, mas também submeter a mulher a nova agressão, ainda que de índole diversa, com o prolongamento de seu sofrimento ao menos no plano psicológico.

3. Recurso especial não provido.

Embora haja essa previsão legal, o referido dispositivo não é aplicado pelos juízes e tribunais por falta de regulamentação, uma vez que a Lei prevê o afastamento laboral e a garantia de manutenção do vínculo empregatício, porém não diz como isso ocorrerá. Em razão da falta de regulamentação, juristas divergem sobre a natureza jurídica do afastamento laboral, responsabilidade pelo custeamento do

afastamento caso a vítima continue a receber o salário, bem como suas consequências.

A omissão legislativa acerca da natureza do afastamento laboral bem como a sua forma de custeio, ao invés de resguardar a mulher, cria uma situação de insegurança, uma vez que o seu afastamento pode culminar na não percepção salarial, caso se entenda que o afastamento ocorre em virtude de uma suspensão do contrato de trabalho.

Nesse sentido, Dias (2008) dispõe:

A Lei Maria da Penha não faz referência ao pagamento do salário e nem à natureza do licenciamento. O afastamento do trabalho por determinação judicial não se encontra ressalvada na Consolidação das Lei do Trabalho. Não há previsão de ser o empregador obrigado a proceder ao pagamento nos termos do contrato de trabalho. Também não se encontra entre as hipóteses em que a ausência do empregado não é considerada falta ao serviço (CLT, arts. 131 e 474). Assim, cabe questionar se o afastamento determinado judicialmente é de suspensão ou interrupção do vínculo trabalhista.

Dessa forma, para se chegar à melhor solução, deve ser observada a razão de existir da Lei 11.340/2006, bem como sua finalidade essencial que é a proteção da vítima de violência doméstica.

2.2 REQUISITOS PARA APLICAÇÃO DA MEDIDA ASSISTENCIAL PREVISTA NO ART.9ª, § 2º, II, DA LEI MARIA DA PENHA

Dentre as medidas assistenciais destinadas a proteger mulheres vítimas de violência doméstica, tem-se a possibilidade do afastamento laboral, previsto no artigo 9º, §2º, inciso II, da Lei Maria da Penha. Entretanto, o afastamento deve ser determinado em casos específicos, com o preenchimento de requisitos específicos, que devem ser criteriosamente observados para sua efetivação.

Conforme explicita Garcia (2017, p. 362) “a manutenção da relação de emprego pelo juiz (por até seis meses), quando necessário o afastamento do local de trabalho (inciso II), indica a ausência de prestação de serviços pela mulher”. Logo se extrai

que o afastamento se trata de uma hipótese de necessidade, uma exceção, e não regra geral. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins expõe:

Pela regra do inciso II do § 2º do art. 9º existe a necessidade de o juiz assegurar à mulher em situação de violência doméstica a manutenção do vínculo trabalhista durante seis meses, no caso de haver necessidade do afastamento do local de trabalho. Mostra o dispositivo a adoção do princípio da continuidade do trabalho para a referida situação. Se não houver necessidade do afastamento da mulher do local de trabalho, não haverá a manutenção do contrato de trabalho por seis meses (MARTINS, 2009, p. 397).

Nesse diapasão, observa-se que para aplicação do dispositivo é necessário que haja a comprovação de que a permanência no local de trabalho ofereça riscos à integridade e à vida da mulher que está sob ameaça devido à continuidade da violência perpetrada pelo agressor, seja por meio de registros policiais, laudos médicos ou outros documentos idôneos que atestem a situação e possa concretizar a imposição da medida protetiva em favor da obreira.

A concessão do afastamento laboral com base nessas condições visa proteger a integridade e a dignidade da mulher em situação de vulnerabilidade, assegurando-lhe o direito a um ambiente seguro e livre de violência. É importante ressaltar que a aplicação dessa medida requer uma análise cuidadosa do contexto específico de cada caso, garantindo-se sempre o devido processo legal e o respeito aos direitos fundamentais da vítima.

3 RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DO SALÁRIO DA EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO PERÍODO DE AFASTAMENTO

3.1 SUSPENSÃO OU INTERRUPTÃO CONTRATUAL?

Um dos princípios do Direito do Trabalho é o da continuidade da relação de emprego, por isso, somente em situações excepcionais podem ocorrer paralisações totais ou parciais durante a execução do contrato de trabalho. Ocorrendo uma paralisação parcial, tem-se uma interrupção do contrato de trabalho. Entretanto, se há uma paralisação total, ocorre uma suspensão do contrato de trabalho.

Embora a CLT não conceitue os institutos, ambos estão previstos no Título IV, Capítulo V da Consolidação, e a melhor forma de distingui-los é a partir dos efeitos que produzem.

A suspensão do contrato de trabalho ocorre quando não existe a obrigatoriedade na prestação de serviço pelo empregado e pagamento de salário pelo empregador. Isto é, ambos ficam dispensados do cumprimento das obrigações previstas no contrato. Neste caso, como regra geral, o tempo de serviço não é computado para os efeitos legais. São hipóteses de suspensão contratual: licenças não remuneradas, aposentadoria por incapacidade permanente (art. 475, CLT), afastamento proveniente de doença, a partir do 16º dia (art. 476, CLT), participação em programa de qualificação profissional (art. 476-A, CLT)

Já a interrupção do contrato de trabalho ocorre quando, embora não haja a prestação de serviço pelo obreiro, subsiste a obrigação do empregador no pagamento de salário. Neste caso, há o cômputo do tempo de serviço para os efeitos legais. São hipóteses de interrupção contratual: afastamento por doença ou acidente de trabalho até o 15º dia e os casos elencados nos incisos do art 473 da CLT.

As formas de alteração do contrato consistem na suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. As duas modalidades compreendem um afastamento temporário, porém distinguem-se em relação à percepção de remuneração, ou seja,

a contraprestação, durante esse período. Enquanto na interrupção há continuidade no pagamento da remuneração e o tempo decorrido é computado como tempo de serviço para fins previdenciários e pagamento das demais verbas trabalhistas, na suspensão isso não ocorre.

Nesse sentido, Barbosa Garcia (2022, p. 291) leciona sobre os institutos:

Em ambos os casos, a execução do contrato de trabalho fica paralisada, mas de forma temporária, ou seja, não definitiva, não ocorrendo o término da relação jurídica de emprego.

No entanto, em termos conceituais, a suspensão distingue-se da interrupção, pois enquanto na primeira não são devidos salários, nem há o cômputo do período de paralisação no tempo de serviço do empregado, na interrupção os salários são devidos, e o respectivo período é considerado como tempo de serviço.

Assim, o conceito puro de suspensão do contrato de trabalho é no sentido da ausência provisória da prestação do serviço, sem que o salário seja devido, nem se compute o respectivo período no tempo de serviço do empregado.

A suspensão pode ser definida também como a cessação temporária e total da execução e dos principais efeitos do contrato de trabalho. Efetivamente, na suspensão do contrato de trabalho, nenhum dos seus principais efeitos prosseguem, pois tanto o trabalho não é prestado como o salário não é pago. Já a interrupção do contrato de trabalho conceitua-se pela ausência provisória da prestação do serviço, mas sendo devido o salário, bem como computando-se o período no tempo de serviço do empregado.

Nesse sentido ainda, Mauricio Godinho Delgado denomina a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho:

A suspensão contratual é a suspensão temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. Já a interrupção contratual é a suspensão temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. (2017, p. 1202)

É importante destacar que não existe uma posição majoritária acerca da natureza jurídica do afastamento laboral da vítima de violência doméstica e familiar, porém há ao menos três vertentes que cabem ser discutidas: a primeira é que no caso de uma suspensão do contrato de trabalho, a empregada não receberia o seu salário, isso porque os efeitos da suspensão do contrato de trabalho consistem em não haver a prestação laboral, bem como a sua contraprestação. Conforme assevera Bezerra Leite (2022, p. 1471-1472):

Dá-se a suspensão quando inexistir obrigatoriedade da prestação de serviço e pagamento de salário, sendo certo que o tempo de serviço, em regra, não é computado para os efeitos legais. Na suspensão, portanto, empregado e

empregador ficam dispensados, transitoriamente, do cumprimento das suas obrigações ínsitas ao contrato de trabalho.

Filiam-se a essa corrente autores como Sérgio Pinto Martins, pois entende que embora o afastamento atenda ao fim social da proteção da mulher vítima de violência doméstica e familiar e também ao princípio da continuidade da relação de emprego, não há determinação legal para que ocorra o pagamento do salário.

Não se trata de hipótese de interrupção dos efeitos do contrato de trabalho, pois não determina o inciso II do § 2º do art. 9º da lei em comentário o pagamento de salários ou qualquer outra vantagem para o trabalhador. Trata-se de hipótese de licença não remunerada. Se não há obrigação de pagar salários, é período de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho. (MARTINS, 2018, p. 373)

No mesmo sentido, está o Tribunal Superior do Trabalho que entende que o afastamento previsto é um caso de suspensão do contrato de trabalho, razão pela qual não existe pagamento de salário:

(...) Esclarece-se que a questão ora tratada não se confunde com as hipóteses previstas no artigo 9º, § 2º, incisos I e II, da Lei nº 11.340/2006, sendo aquelas hipóteses, sim, de competência dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, ou supletivamente, das varas criminais. Isso porque, naquelas hipóteses, em sendo a vítima servidora pública, pode o juiz da ação determinar sua remoção, ou sendo empregada, o afastamento do local do trabalho e manutenção do vínculo de emprego. Ou seja, trata-se de hipótese legal de suspensão do liame empregatício por ordem judicial, sem a percepção de remuneração. (AIRR-608-59.2017.5.10.0014, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 14/12/2018).

Ainda sob essa perspectiva, Juliana Lins assevera que, para aqueles que se filiam a essa corrente doutrinária, uma vez que a lei não determinou o pagamento dos salários, o juiz no âmbito da Lei Maria da Penha também não poderá fazê-lo, em virtude da separação de poderes (2023, p. 31).

A segunda corrente se enquadra em uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho com pagamento do salário sob responsabilidade do empregador. Na interrupção, “o empregado fica desobrigado de prestar serviço, mas continua a receber salários, sendo que o tempo de serviço é sempre computado para todos os efeitos contratuais e legais” (LEITE, 2022, p. 1480).

Nesse sentido, Souza (2019) argumenta que “o afastamento laboral da mulher vítima de violência doméstica configura uma interrupção do contrato de trabalho,

uma vez que a continuidade da relação empregatícia se torna inviável diante das circunstâncias de violência e insegurança”. A autora ressalta que, ao interromper o contrato de trabalho, a trabalhadora tem o direito de preservar sua saúde física e mental, bem como buscar apoio e assistência para enfrentar a situação de violência.

Além disso, Mendes (2020) acrescenta que “a interpretação do afastamento como uma interrupção do contrato de trabalho é condizente com os princípios fundamentais do direito do trabalho, que visam a garantir a proteção do trabalhador em situações de vulnerabilidade e a preservação de seus direitos trabalhistas e previdenciários”.

Nesse diapasão, Mauricio Godinho Delgado assevera:

Nessa qualidade de regra trabalhista e de regra de seguridade social, o afastamento do trabalho assegurado pelo art. 9º, § 2º, II, da Lei nº 11.340/06 à trabalhadora ameaçada no plano doméstico ou de sua família somente cumpre seus objetivos cardiais caso seja enquadrado como interrupção da prestação de serviços, ao invés de mera suspensão contratual, com a garantia de percepção dos direitos trabalhistas à empregada sob tutela pública e social. (2017, p. 1291)

E a terceira hipótese se trata do afastamento nos moldes da percepção de auxílio previdenciário, cujo afastamento superior a 15 dias, deve ser levado ao INSS, de forma que os 15 primeiros dias são de responsabilidade do empregador e, a partir do 16º, do instituto previdenciário. Nesse sentido, em posição diversa do TST, a 6ª Turma do Superior Tribunal de Justiça decidiu que cabe ao INSS arcar com a subsistência da mulher que tiver de se afastar do trabalho para se proteger de violência doméstica., conforme se depreende da Ementa do **REsp 1757775/SP**, cujo relator foi o Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ:

RECURSO ESPECIAL. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. MEDIDA PROTETIVA. AFASTAMENTO DO EMPREGO. MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA. VARA ESPECIALIZADA. VARA CRIMINAL. NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO. INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTO. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA. INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA. PREVISÃO LEGAL. INEXISTÊNCIA. FALTA JUSTIFICADA. PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO. AUXÍLIO DOENÇA. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. RECURSO ESPECIAL PROVIDO PARCIALMENTE.

1. Tem competência o juiz da vara especializada em violência doméstica e familiar ou, caso não haja na localidade o juízo criminal, para apreciar pedido de imposição de medida protetiva de manutenção de vínculo trabalhista, por até seis meses, em razão de afastamento do trabalho de ofendida decorrente de violência doméstica e familiar, uma vez que o motivo do afastamento não advém de relação de trabalho, mas de situação

emergencial que visa garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher.

2. Tem direito ao recebimento de salário a vítima de violência doméstica e familiar que teve como medida protetiva imposta ao empregador a manutenção de vínculo trabalhista em decorrência de afastamento do emprego por situação de violência doméstica e familiar, ante o fato de a natureza jurídica do afastamento ser a interrupção do contrato de trabalho, por meio de interpretação teleológica da Lei n. 11.340/2006.

3. Incide o auxílio-doença, diante da falta de previsão legal, referente ao período de afastamento do trabalho, quando reconhecida ser decorrente de violência doméstica e familiar, pois tal situação advém da ofensa à integridade física e psicológica da mulher e deve ser equiparada aos casos de doença da segurada, por meio de interpretação extensiva da Lei Maria da Penha.

4. Cabe ao empregador o pagamento dos quinze primeiros dias de afastamento da empregada vítima de violência doméstica e familiar e fica a cargo do INSS o pagamento do restante do período de afastamento estabelecido pelo juiz, com necessidade de apresentação de atestado que confirme estar a ofendida incapacitada para o trabalho e desde que haja aprovação do afastamento pela perícia do INSS, por incidência do auxílio-doença, aplicado ao caso por meio de interpretação analógica.

5. Recurso especial parcialmente provido, para a fim de declarar competente o Juízo da 2ª Vara Criminal de Marília-SP, que fixou as medidas protetivas a favor da ora recorrente, para apreciação do pedido retroativo de reconhecimento do afastamento de trabalho decorrente de violência doméstica, nos termos do voto.

(<https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?b=ACOR&livre=%28RESP.clas.+e+%40num%3D%221757775%22%29+ou+%28RESP+adj+%221757775%22%29.suce.&O=JT>)

Em virtude da omissão legislativa, abre-se espaço para discutir todas as hipóteses, porém, é importante salientar que a Lei Maria da Penha visa a proteção da mulher e não seria proporcional que uma sentença que prevê o afastamento laboral possa privá-la de seu sustento. Por isso, é importante que se faça uma interpretação teleológica para perquirir a função social que se pretende com a norma, de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro de forma a ampliar seu alcance e garantir meios para sua efetividade. Conforme orienta Câmara (2007):

Porém em análise teleológica da norma (ex vi artigo 4º, na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar) com a Constituição (artigos 5º, I, §1º e 2º, 6º, 7º XX, XXII, 193, 226 caput e §8º, 227), e com os princípios do Direito do Trabalho, conclui-se não ser apenas esta a proteção pretendida pela lei, *in casu*, o legislador falou menos do que queria (ou deveria). A situação retratada é de afastamento involuntário da empregada, por ato de violência, frise-se, situação rechaçada pela própria Carta Magna em seu artigo 226, § 8º - O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações. A situação excetiva é incompatível com a restrita garantia concedida. A exemplo do afastamento do trabalho pelo conscrito (que tem o recolhimento do FGTS assegurado – Decreto 99.684/90), e do acometido de

doença, deveria ter sido garantido a empregada afastada por motivo de violência doméstica ou familiar, direitos mais extensos que não apenas a garantia do emprego. Considerando o afastamento involuntário da empregada sem culpa sua ou do empregador, deveria ser mantida a contagem do afastamento no período aquisitivo das férias, os recolhimentos ao FGTS e ao INSS (artigos 1º, §2º, 8º, 9º).

Como já foi destacado, a omissão abre espaço para diferentes entendimentos. No entanto, não é razoável que uma Lei que visa o bem-estar e a proteção da mulher abra caminho para uma situação em que a mesma possa se encontrar desamparada e sem sua fonte de subsistência.

3.2 RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DURANTE O PERÍODO DE AFASTAMENTO

A violência doméstica contra a mulher é uma grave violação dos direitos humanos, com impactos profundos na vida pessoal, profissional e econômica das vítimas e, por isso, a continuidade do pagamento de salário para mulheres vítimas de violência doméstica durante o período de afastamento é de suma importância por uma série de razões que envolvem questões legais, econômicas, sociais e de saúde mental.

Neste contexto, surge a questão sobre o dever do empregador de manter o pagamento do salário da mulher vítima de violência doméstica durante o afastamento. Diante dos impactos significativos que a violência doméstica pode ter na vida profissional das mulheres, tanto em termos de saúde quanto de segurança econômica, torna-se essencial compreender a obrigação do empregador nesse cenário delicado.

Como já ressaltado, a violência doméstica contra a mulher é multifacetada e não se restringe ao ambiente familiar, mas estende seus efeitos às esferas sociais e profissionais. Esta afirmação ressalta a necessidade de considerar as ramificações da violência doméstica no contexto do trabalho, incluindo a responsabilidade do empregador em garantir a proteção e o apoio às vítimas.

No Brasil, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) estabelece medidas de proteção às mulheres em situação de violência doméstica, sendo crucial observar como essas medidas se aplicam ao ambiente de trabalho, uma vez que a referida legislação possui dispositivos que repercutem diretamente na esfera trabalhista.

Além disso, a responsabilidade social das empresas também vem sendo cada vez mais reconhecida como um elemento essencial na proteção dos direitos das mulheres no trabalho. As organizações têm um papel fundamental na promoção de ambientes de trabalho seguros e no apoio às vítimas de violência doméstica.

Para analisar essa questão, mister faz se considerar a responsabilidade social da empresa, o caráter alimentar do salário e os julgados que determinam o pagamento de salários em situações similares.

O salário possui um caráter alimentar fundamental, sendo essencial para garantir o sustento e a subsistência das trabalhadoras e suas famílias. Para as mulheres vítimas de violência doméstica, o salário muitas vezes representa uma fonte crucial de independência financeira e autonomia, possibilitando-as a romperem com o ciclo de violência e reconstruírem suas vidas.

A interrupção do pagamento do salário durante o afastamento pode expor as vítimas a situações de extrema vulnerabilidade econômica, dificultando sua capacidade de se manterem financeiramente e de buscarem recursos para saírem do ambiente de violência. Nesse sentido, garantir a continuidade do pagamento salarial é não apenas uma questão de justiça social, mas também uma medida de proteção à integridade e dignidade das mulheres.

A responsabilidade social da empresa abrange o compromisso de contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade, promovendo o bem-estar dos seus colaboradores e da comunidade em que está inserida. Diante disso, apoiar e proteger as funcionárias vítimas de violência doméstica é uma dimensão essencial dessa responsabilidade. Nesse sentido (MARTINS; CARDIM):

Ainda que não seja determinado por lei, caberia ao empregador, em sua responsabilidade social, garantir a subsistência mínima desta mulher pelo período de afastamento. Dessa forma, apesar de o texto normativo omissor

nos direcionar ao instituto da suspensão do contrato de trabalho, nada obstará que se considerasse interrupção do contrato em razão do caráter alimentar instituído ao salário e para a subsistência da mulher. Não seria razoável admitir que uma trabalhadora, após sofrer lesão na sua integridade física e psicológica, seja afastada do seu local de trabalho por determinação judicial e permaneça em total desamparo durante esse período. (2020, p. 128)

Empresas que adotam políticas de responsabilidade social tendem a valorizar não apenas o lucro financeiro, mas também o impacto positivo que geram na vida das pessoas. Manter o pagamento do salário durante o afastamento de uma mulher vítima de violência doméstica demonstra o comprometimento da empresa com a proteção dos direitos humanos e a promoção de um ambiente de trabalho seguro e acolhedor.

Para além da responsabilidade social, ressalta-se a alteridade, característica do empregador prevista no artigo 2º da CLT e dispõe sobre a responsabilidade do empregador em assumir os riscos do negócio. Conforme explica Martins e Fabríz, o custeamento dos direitos trabalhistas pelos empregadores se tornam viáveis com a aplicação do disposto no artigo 72, §1º da Lei 8213/1991, “o que tornaria tal afastamento um típico caso de interrupção atenuada, a exemplo do que ocorre com o afastamento maternidade, situação que gera à mãe trabalhadora o direito de receber o salário maternidade”. (2020, p. 421)

No mesmo sentido, Mauricio Godinho (2019, p. 1291) disciplina:

Naturalmente que a Lei n. 8.213/1991 deve ser aperfeiçoada, do ponto de vista legislativo, para se cumprir o comando do art. 195, § 5º, da Constituição, a fim de que o empregador, em tais situações específicas de afastamento judicial, possa se ressarcir perante o conjunto dos recolhimentos que realiza para o INSS, em conformidade com o mesmo mecanismo já adotado para o salário-maternidade.

A questão do pagamento do salário durante o afastamento por violência doméstica vai além das considerações puramente legais ou financeiras. Envolve uma reflexão mais ampla sobre os direitos humanos, a ética corporativa e o papel das empresas na promoção do bem-estar e da segurança de seus funcionários. Ao adotar uma abordagem compassiva e solidária, as empresas não apenas cumprem suas obrigações legais, mas também contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

A jurisprudência brasileira tem avançado na proteção dos direitos das mulheres vítimas de violência doméstica, reconhecendo a necessidade de medidas que assegurem sua estabilidade financeira e sua segurança. Em diversos casos, os tribunais têm determinado o pagamento do salário durante o afastamento, fundamentados em princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, e em dispositivos legais, como a Lei Maria da Penha.

Essas decisões judiciais refletem a crescente conscientização sobre a gravidade da violência doméstica e a urgência de se adotarem medidas efetivas para proteger as vítimas. Reconhecer o direito das mulheres afastadas do trabalho por motivo de violência doméstica ao recebimento integral do salário é um passo importante na promoção da equidade de gênero e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A violência doméstica perpetrada contra mulheres é um tema de suma relevância ao considerar estudos e estatísticas relacionadas ao fenômeno. Conforme a 10ª Pesquisa Nacional de Violência contra a Mulher, conduzida pelo Instituto DataSenado em colaboração com o Observatório da Mulher contra a Violência (OMV), revela-se que três em cada dez mulheres brasileiras já foram vítimas desse tipo de violência. Esses números significativos são corroborados pelo relatório do Atlas da Violência de 2023 sobre Violência contra a Mulher, elaborado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Segundo esse relatório, em 2021, 3858 mulheres foram mortas de forma violenta no Brasil, representando mais de 10 mortes por dia. Além disso, o documento demonstra que, enquanto as mortes por homicídio na população em geral estão em declínio, os homicídios de mulheres estão aumentando.

A violência doméstica contra mulheres ultrapassa os limites do ambiente familiar e afeta todos os aspectos de suas vidas, incluindo as relações familiares, amizades, momentos de lazer, bem como a esfera psicológica e o ambiente de trabalho. Nesse sentido, a Lei Maria da Penha, dentre os mecanismos de defesa, contempla o afastamento da mulher vítima de violência doméstica do seu local de trabalho, conforme a análise e a necessidade do caso concreto.

Diante da magnitude e da urgência dessa questão, este estudo se propôs a examinar os impactos da violência doméstica contra mulheres no contexto do contrato de trabalho, tomando como base as disposições da Lei Maria da Penha, que, apesar de ter quase 20 anos de existência, ainda enfrenta desafios em sua implementação e efetividade.

Desse modo, no decorrer da pesquisa restou fundamentada a relevância e dimensão do tema e se evidenciou a carência da legislação diante da omissão deixada no inciso II, §2º do artigo 9º da Lei 11.340/2006. No âmbito deste dispositivo, observa-se uma repercussão jurídica no contrato individual de trabalho que merece atenção do legislador, especialmente quanto à forma do afastamento laboral e a responsabilidade sobre o custeamento das verbas trabalhistas durante esse período.

Nesse contexto, destaca-se que proteção conferida à mulher vítima de violência doméstica e familiar possui dimensões jurídicas, sociais e econômicas, pois muitas vezes, a simples determinação de afastamento do agressor não constitui uma medida suficiente e eficaz para evitar a repetição das agressões, uma vez que a situação de violência na maioria das vezes extrapola o ambiente familiar e reflete na vida da mulher como um todo.

A determinação de afastamento do local de trabalho da mulher vítima de violência doméstica está prevista no parágrafo 2º, inciso II do artigo 9º da Lei Maria da Penha e tem reflexos no contrato de trabalho, uma vez que a obreira deixará de frequentar o ambiente laboral e poderá não exercer suas atividades à distância e em contrapartida, seu empregador perderá uma colaboradora e terá que repor o posto de trabalho. Apesar da previsão, o dispositivo deixa lacunas jurídicas importantes pois não determina como e em quais condições o afastamento deverá ocorrer.

À vista de mais de uma corrente e solução para a resolução da lacuna deixada pelo dispositivo, urge a necessidade de ressaltar a responsabilidade social do empregador pelo custeamento das verbas trabalhistas durante o período de afastamento.

Certamente a hipótese que consiste na suspensão do contrato de trabalho e consequentemente o não recebimento das verbas trabalhistas da mulher ao ser afastada do seu ambiente de trabalho a deixa em uma condição de hipervulnerabilidade, em razão dos impactos significativos que a violência doméstica pode ter na vida profissional das mulheres, em termos de saúde e de segurança econômica. Dessa forma, impõe-se uma medida de interrupção do contrato de trabalho, com a manutenção de todas as verbas trabalhistas em virtude da responsabilidade social do empregador, visto o reconhecimento do papel fundamental que as organizações têm na promoção de um trabalho seguro e no apoio às vítimas de violência doméstica.

A problemática do pagamento do salário durante o afastamento por violência doméstica transcende as questões meramente legais ou financeiras, abarcando uma

reflexão mais abrangente sobre os direitos humanos, a ética corporativa e o papel das organizações na promoção do bem-estar e da segurança de seus colaboradores. Ao adotarem uma abordagem compassiva e solidária, as empresas não apenas atendem às suas obrigações legais, mas também colaboram para a efetivação de um dos objetivos fundamentais da Constituição Federal, que é a construção de uma sociedade mais justa, livre e solidária, além de mais inclusiva.

REFERÊNCIAS

Agência Senado. **DataSenado aponta que 3 a cada 10 brasileiras já sofreram violência doméstica**. Senado, 2023. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/11/21/datasenado-aponta-que-3-a-cada-10-brasileiras-ja-sofreram-violencia-domestica>>. Acesso em: 20 mai 2024.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**: parte especial (arts.121 a 154-B). 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Planalto do Governo. Brasília, 22set. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm> Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 13 jun. 2022

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Acórdão em Recurso Especial 1.757.775–SP**. M.F. F. e Ministério Público do Estado de São Paulo. Relator: Ministro Rogério Schietti Cruz. Brasília, 20 de agosto de 2019

CÂMARA, Eduardo. **Lei Maria da Pena**. Disponível em: <<https://www.esmat13.com.br/artigos/lei%2520maria%2520da%2520penha%2520-%2520eduardo%2520camara%2520-%2520juiz%2520do%2520trabalho%2520substituto%2520da%252013%c2%aa%2520regiao/332>> . Acesso em: 30 nov 2022.

CARVALHO, Maria Fernanda Souza. **Repercussão da Lei Maria da Pena nos contratos de trabalho**. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/79118987.pdf>>. Acesso em: 30 nov 2022.

CERQUEIRA, Daniel; BUENO, Samira (coord.). **Atlas da violência 2023**. Brasília: Ipea; FBSP, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12614/10/RI_Atlas_da_Violencia_2023.pdf>. Acesso em: 20 mai 2024.

CERQUEIRA, Daniel; BUENO, Samira (coord.). **Atlas da violência 2023**. Violência contra a mulher Infográfico. Brasília: Ipea; FBSP, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12614/10/RI_Atlas_da_Violencia_2023.pdf>. Acesso em: 20 mai 2024.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção de Belém do Pará**, 1994. Disponível em <<https://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>>. Acesso em: 28 mai 2024.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**, 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htm>. Acesso em: 28 mai 2024.

CUNHA, Rogério Sanches da. **Violência doméstica: Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06) comentada artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência doméstica: Lei Maria da Penha comentada artigo por artigo**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Maria Berenice. A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. 2. Tir. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 30 nov. 2022.

GUIMARÃES, Isaac S.; MOREIRA, Rômulo A. **Lei Maria da Penha: Aspectos criminológicos, de política criminal e do procedimento penal**. 4 ed. Curitiba: Juruá, 2017.

JUNIOR, Fridolino S.; KOOL, Solange L. H. **A Vítima da Lei Maria da Penha e o Contrato de Trabalho**. Ponto de Vista Jurídico. v.4, 2015, p. 84-94

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

LINS, Juliana S. Q. B. **Manutenção do contrato de trabalho da mulher vítima de violência doméstica: uma análise doutrinária e jurisprudencial**. 2023. Monografia de Especialização (Especialização em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/39893>>. Acesso em: 28 mai 2024.

MARTINS, Giovana L.; CARDIM, Talita C. G. **O Afastamento do Trabalho da Mulher Vítima de Violência Doméstica: O caminho para a efetividade do direito**. Revista TST, São Paulo, v. 86, ed. 2, p. 122-138, mai-jun/2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/176151/2020_martins_giovana_afastamento_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 maio 2024.

MARTINS, F. J. P.; FABRIZ, D. C. **Manutenção do pagamento do salário da trabalhadora vítima de violência doméstica e familiar: análise à luz das normas internacionais de prevenção à violência contra a mulher**. In: BUSSINGUER, E. C.;

TRAMONTINA, R.; LORENZETTO, B. M. (org.). Direitos Fundamentais e Democracia. Vitória: FDV Publicações, 2020. p. 401-428.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

_____. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA, Leila L. **O trabalho da mulher vítima de violência doméstica e as aplicações da lei maria da penha no âmbito do direito do trabalho**. Orientador: Ricieri Rafael Bazanella Dilkin. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel Direito) - Faculdades Integradas Machado de Assis, Santa Rosa, 2018.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Informativo de Jurisprudência**. Informativo nº 550. Publicado em 19 de novembro de 2014. Disponível em: <<https://scon.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&livre=%28%22REsp%22+adj+%28%221475006%22+ou+%221475006%22-MT+ou+%221475006%22%2FMT+ou+%221.475.006%22+ou+%221.475.006%22-MT+ou+%221.475.006%22%2FMT%29%29.prec%2Ctext>>. Acesso em: 28 mai 2024.