



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI MARIA DA PENHA
PRAZO DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO VÍNCULO TRABALHISTA DA
MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA PARA PRESERVAÇÃO DA
INTEGRIDADE FÍSICA E PSICOLÓGICA

ORIENTANDA: MILENA DE MATOS CORRÊA
ORIENTADORA: PROF^a. Ms. ÉVELYN CINTRA ARAÚJO

GOIÂNIA/GO

2021

MILENA DE MATOS CORRÊA

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI MARIA DA PENHA
PRAZO DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO VÍNCULO TRABALHISTA DA
MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA PARA PRESERVAÇÃO DA
INTEGRIDADE FÍSICA E PSICOLÓGICA

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof^a. Orientadora: Ma. Évelyn Cintra Araújo.

GOIÂNIA-GO

2021

MILENA DE MATOS CORRÊA

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI MARIA DA PENHA
PRAZO DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO VÍNCULO TRABALHISTA DA
MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA PARA PRESERVAÇÃO DA
INTEGRIDADE FÍSICA E PSICOLÓGICA

Data da Defesa: 02 de junho de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. Ma. Évelyn Cintra Araújo

Nota

Examinador Convidado: Prof^a. Maria Nívia Taveira Rocha

Nota

SUMÁRIO

RESUMO

INTRODUÇÃO

1 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DA PROTEÇÃO À MULHER NO BRASIL

1.1 CONSOLIDAÇÃO DA LEIS DO TRABALHO

1.2 LEI MARIA DA PENHA

1.3 PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

2 ASPECTOS RELEVANTES DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

2.1 CONCEITO

2.2 ESPÉCIES DE VIOLÊNCIA

3 APLICABILIDADE DA LEI 11.340/06 NO CONTRATO DE TRABALHO DA MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA

3.1 NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO LABORAL DA MULHER VIOLENTADA

3.2 DA POSSIBILIDADE DE RECEBIMENTO DO AUXÍLIO DOENÇA DURANTE O AFASTAMENTO

3.3 EFETIVIDADE DO ART. 9º, §2º, INC. II

3.4 COMPETÊNCIA JURISDICIONAL

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI MARIA DA PENHA
PRAZO DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO VÍNCULO TRABALHISTA DA
MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA PARA PRESERVAÇÃO DA
INTEGRIDADE FÍSICA E PSICOLÓGICA

Milena de Matos Corrêa¹

Este artigo expõe considerações críticas acerca dos aspectos trabalhistas insertos na Lei 11.340/2006, mais especificamente sobre a estabilidade provisória por até seis meses do emprego, da mulher que foi vítima de violência doméstica, quais foram as suas implicações nos contratos de trabalho. O objeto da presente pesquisa foi a abordagem técnica de aplicação do dispositivo de lei o qual abrangeu áreas que vão além da relação familiar e da mitigação da violência contra a mulher. Teve o intuito de apresentar hipóteses que fossem capazes de preencher lacunas as quais a norma deixou de prever expressamente, tais quais a natureza jurídica do afastamento, competência jurisdicional, garantias e efetividade. Foram demonstradas as divergências doutrinárias no tocante a natureza jurídica, quais foram os entendimento dos tribunais, bem como o pronunciamento do Superior Tribunal de Justiça no que se refere a competência.

Palavras-chave: Violência doméstica. Afastamento do Trabalho. Competência. Natureza Jurídica.

¹Acadêmica do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, milenacorrea1@outlook.com

INTRODUÇÃO

O presente trabalho desenvolverá uma pesquisa sobre os reflexos trabalhistas da Lei nº 11.340/2006, nominada como Lei Maria da Penha em razão da mulher que deu causa a criação desta, a qual a história restará exposta no bojo da pesquisa, será tratada também sobre a evolução legislativa da proteção do trabalho da mulher, disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, o que caracteriza-se como violência doméstica e familiar, quais são os tipos de violência dispostos na Lei Maria da Penha, e acerca da aplicabilidade do dispositivo da referida lei e ainda ao que diz respeito das omissões desta, tais quais a natureza jurídica do afastamento, hipótese de concessão de auxílio pelo Seguro Social, requisitos e competência para julgar.

Tendo isso em vista, essa pesquisa terá como finalidade construir uma análise crítica no que se refere a natureza jurídica do afastamento por até seis meses da mulher vítima de violência, as hipóteses existentes, tais quais a suspensão e a interrupção contratual, as peculiaridades do caso, bem como o entendimento dos tribunais e da jurisprudência.

Será demonstrado qual é a posição da justiça a respeito da competência para julgar o caso, se será da justiça comum, da criminal ou a do trabalho. O entendimento do Superior Tribunal de justiça sobre a matéria em tela.

Isso posto, este tema de estudo será de muita relevância do ponto de vista jurídico-social, em razão da violência contra a mulher ser um assunto que gera discussões de grande importância na sociedade e gerando soluções para a mitigação e resolução da problemática resultará em benefícios à todos, sendo que se trata de uma responsabilidade social do Estado e da sociedade civil como um todo, do modo que, esta última, inserido nas instituições privadas visto a necessidade de promover-se os direitos trabalhistas fundamentais.

1 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DA PROTEÇÃO À MULHER NO BRASIL

1.1 CONSOLIDAÇÃO DA LEIS DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é um complexo de institutos, princípios e normas jurídicas próprias compiladas, os quais são resultado de um contexto histórico específico. Ramo do direito que se compõe principalmente do labor subordinado, mas especificamente das relações empregatícias – empregador/empregado – segundo leciona Maurício Godinho (2017, p. 91), vejamos:

Qual a categoria central do Direito do Trabalho, a matéria sem a qual esse ramo jurídico especializado não existiria? Obviamente, está se falando do trabalho subordinado, mais propriamente da relação empregatícia. O núcleo fundamental do Direito do Trabalho situa-se, sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho, construindo –se em torno dessa relação jurídica específica todo o universo de institutos, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico.

A Consolidação das Leis do Trabalho se deu no dia 01 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, durante o período político conhecido como “Estado Novo”.

A Consolidação uniu as leis esparsas já existentes sobre a matéria trabalhista. Após a criação da Justiça do Trabalho, se tornou uma necessidade constitucional regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho.

É relevante ressaltar que o Direito do Trabalho é dividido em diferentes sentidos, sejam eles o sentido amplo, o Direito Material do Trabalho (coletivo e individual), Direito Internacional e o Direito Público do Trabalho (Processo do Trabalho; D. Administrativo do Trabalho; D. Previdenciário; D. Acidentário e o D. Penal do Trabalho).

Pode-se citar como sendo as principais fontes materiais, o 1º Congresso Brasileiro de Direito Social (1941), as convenções internacionais do trabalho e a Encíclica *Rerum Novarum* (Das Coisas Novas), carta aberta escrita em 1891 pelo Papa Leão XIII a todos os bispos sobre as condições das classes trabalhadoras da época. Ainda, vale citar, polemicamente, que foi inspirada na *Carta del Lavoro*, do Governo de Mussolini da Itália (1927).

Entre os anos de 1888 (decretação da abolição da escravatura) a 1930 foi o período mais significativo para o Direito do Trabalho. Caracterizou-se como o período em que mais a relação empregatícia se demonstrou relevante na agricultura

do café e na emergente industrialização do país, principalmente nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro (então capital federal). Foi característica desse período a existência de movimentos operários e paralelamente a uma atuação coletiva de trabalhadores, surgia também uma dinâmica legislativa intensa do Estado para a chamada "questão social". Godinho (2017, p. 116) justifica o surgimento desses movimentos demonstrando o desdobramento histórico e social pelo qual o Brasil passava, observamos:

[...] É que prepondera no Estado brasileiro uma concepção liberal não intervencionista clássica, inibidora da atuação normativa heterônoma no mercado de trabalho. A esse liberalismo associa-se um férreo pacto de descentralização política regional – típico da República Velha -, que mais ainda iria restringir a possibilidade de surgimento de uma legislação heterônoma federal trabalhista significativa.

Sobre o que ele cita acerca do surgimento de uma legislação heterônoma federal, esta somente veio a surgir nos anos de 1926, foi quando a reforma constitucional entregou a União competência legislativa privativa sobre Direito do Trabalho – art. 34 da CF/1981.

A primeira Constituição Federal a tratar de garantias trabalhista foi a de 1934. Fixou o valor do salário mínimo, a jornada não superior a oito horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas, dentre outras. E então, nove anos após sua promulgação ocorreu o advento da CLT.

No ano de 2016, surgiu a ideia, no Governo de Michel Temer, de reforma trabalhista, com o intuito de atualização de urgência das normas, devido o longo decurso de tempo desde a sanção e também para atender necessidades insurgentes nos setores de tecnologia e afins. O Projeto de reforma foi sancionado em julho de 2017 e entrou em vigor no mês de novembro do mesmo ano. Trouxe consigo modificações no que diz respeito ao trabalho intermitente, terceirização, plano de cargos e salários, jornada de trabalho, home office, férias, descanso, demissão, garantias durante o período de gestação, dentre outros.

A CLT conta com um capítulo inteiro (Capítulo III) dispondo de normas especiais de proteção do trabalho da mulher, inicia-se no artigo 372 ao 377.

1.2 LEI MARIA DA PENHA

A Lei n. 11.340 de 07 de agosto de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, é assim nominada pois recebeu o nome da cearense Maria da Penha Maia Fernandes, a qual a história de vida e quase morte foi a precursora da criação de leis para proteção da mulher no país.

Maria da Penha Maia Fernandes, nascida em 01 de fevereiro de 1945, brasileira, natural do estado do Ceará, sofreu duas tentativas de feminicídio no ano de 1983 por parte de seu marido na época, Marco Antônio Heredia Viveros, um colombiano. Se casaram no ano de 1976, tiveram três filhas.

Logo após se mudarem para Fortaleza-Ceará e ele conquistar a cidadania brasileira, começaram as agressões. De acordo com o que narra Maria da Penha em seu livro “Sobrevivi... posso contar!”, ele agia com muita intolerância com ela e com suas filhas.

No ano de 1983, Marco Antônio tentou um duplo feminicídio contra Maria da Penha. Primeiro ele atirou contra as costas dela enquanto ela dormia, sendo resultante disso a paraplegia, devido a lesões irreversíveis na terceira e quarta vértebras torácicas, laceração na dura-máter e destruição de um terço da medula á esquerda e várias outras lesões psicológicas.

No entanto, em depoimento na delegacia de polícia, Marco declarou que tudo não havia passado de um tentativa de assalto a residência deles. Versão que foi desmentida posteriormente.

Após vários meses de tratamento, Maria pôde retornar para casa e seu marido a manteve em cárcere privado por quinze dias e, ainda, neste período tentou eletrocutá-la durante o banho.

A família dela, percebeu a situação em que se encontrava e conseguiram apoio jurídico para a tirarem de casa sem que configura-se abandono de lar e ela não perdesse a guarda das filhas. Assim iniciou a busca por justiça.

O primeiro julgamento do seu marido agressor ocorreu em 1991, oito anos após o crime, foi sentenciado a 15 anos de prisão, todavia saiu do fórum em liberdade. Maria da Penha não desistiu de lutar por justiça e foi nesse período que escreveu seu livro “Sobrevivi... posso contar!”, publicado no ano de 1994, com reedição publicada em 2010.

O segundo julgamento ocorreu em 1996, Marco foi condenado a dez anos e seis meses de prisão pela segunda tentativa de feminicídio e por mais uma vez a sentença não foi cumprida devido alegações de irregularidades processuais.

O caso tomou proporções internacionais no ano de 1998 quando Maria da Penha, juntamente com o Centro para Justiça e o Direito Internacional (CEJIL) e o Comitê Latino-americano e do Caribe para Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM) denunciaram o caso para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (CIDH/OEA). Em nenhum momento o Estado Brasileiro se pronunciou.

Em 2001 o Estado Brasileiro foi responsabilizado por negligência, omissão em relação a tolerância com crimes de violência doméstica praticadas contra as mulheres brasileiras. A Comissão Interamericana de Direitos Humanos deu recomendações ao Brasil no sentido de adotarem medidas para que não ficassem impunes os agressores e para proporcionar segurança e proteção das mulheres em situação de vulnerabilidade.

No ano de 2002 foi formado um Consórcio de ONG's Feministas para elaborar uma lei com o viés de combate a violência doméstica e familiar contra mulheres. Após muitos debates, da Câmara de Deputados saiu o Projeto de Lei n. 4.559/2004, chegou ao Senado Federal e foi aprovado por unanimidade em ambas as casas legislativas. Em 07 de agosto de 2006, o então Presidente da República Luis Inácio Lula da Silva sancionou a Lei n. 11.340/06 e ficou conhecida com o nome da mulher que serviu de rosto para a luta das mulheres brasileiras vítimas de violência doméstica, Lei Maria da Penha.

É importante ressaltar, ainda, que desde sua criação, a Lei Maria da Penha não sofreu retrocessos, mesmo havendo tentativas de enfraquecê-la. Nasceu o Instituto Maria da Penha (IMP), uma organização sem fins lucrativos com o intuito de promover ações de enfrentamento à violência contra a mulher e pressiona autoridades para que a lei seja totalmente cumprida sem haverem interpretações equivocadas pessoais dos operadores do direito e garante a aplicação dos direitos reconhecidos nas convenções e declarações internacionais assinados pelo Brasil.

1.3 PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Desde a formação das sociedades humanas foram sendo construídos padrões de comportamento distintos para homens e mulheres, normalmente colocando o sexo feminino como inferior ao masculino, incumbindo a mulher a funções como a manutenção do lar, criação e educação dos filhos. Este cenário é

nomeado como patriarcalismo, com sentido ideológico como a supremacia masculina nas relações sociais. A psicóloga Maria Barreto (2004, p. 64), em seu artigo sobre a perspectiva história do patriarcalismo e o feminismo, publicado na Revista *Ártemis*, define o termo ‘patriarcalismo’, vejamos:

PATRIARCALISMO pode ser definido como uma estrutura sobre as quais se assentam todas as sociedades contemporâneas. É caracterizado por uma autoridade imposta institucionalmente, do homem sobre mulheres e filhos no ambiente familiar, permeando toda organização da sociedade, da produção e do consumo, da política, à legislação e à cultura. Nesse sentido, o patriarcado funda a estrutura da sociedade e recebe reforço institucional, nesse contexto, relacionamentos interpessoais e personalidade, são marcados pela dominação e violência.

O tratamento inferior dado as mulheres foi intensificado a partir da Revolução Industrial Europeia (1760) quando o trabalho era explorado em jornadas exaustivas e os salários das mulheres eram consideravelmente inferiores aos dos homens mesmo exercendo as mesmas funções, não era garantido nenhum tipo de direito.

Definia-se o trabalho feminino como trabalho de “meias-forças”, ou seja, menor ou inferior ao masculino, o que resultava na discriminação e opressão forte e na época não haviam ainda a existência de movimentos reivindicatórios de direitos das mulheres como cidadãs.

A partir da Revolução francesa (1789) que foram surgindo ideias de igualdade, fraternidade e liberdade e ideais iluministas, foi a partir desse período que foi escrita a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão.

A Constituição Federal de 1934 foi a primeira constituição do Brasil que dispôs dos direitos trabalhistas sem discriminação baseada em questões de sexo. Mais tarde, a Constituição de 1946 mais uma vez consolidou a vedação de distinguir salários por questões de sexo, raça, idade, nacionalidade ou estado civil. As mulheres avançaram mais uma vez com a sanção da Lei 4.121/62 (Estatuto da Mulher Casada), que dispôs sobre a não obrigatoriedade da autorização do marido para a esposa trabalhar fora de casa, bem como para receber herança e comprar imóveis.

Adiante, a Constituição Federal de 1988, acolheu o princípio da dignidade da pessoa humana no artigo 5º, o qual em seu inciso I prevê que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”. Além de

garantir direitos à trabalhadores rurais, domésticos e urbanos, trouxe também a licença à gestante gozando de 120 dias pós parto, remunerados, vedação arbitrária de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (artigo 7^a, III da CF/88 e artigo 5^o da CLT).

A Lei n. 9.029 de abril de 1995, proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Posteriormente a Lei n. 8.921/94 retirou da CLT o termo “aborto criminoso” que fazia referência a redução dos dias de férias motivada pelo licenciamento compulsório da trabalhadora por motivo de aborto.

A reforma trabalhista que ocorreu em 2017, quando foi sancionada a Lei n. 13.467/2017, revogou a disposição acerca do intervalo de 15 minutos concedido a mulher antes de inicia a jornada extraordinária. Alguns doutrinadores e advogados justificam o ato pois a época do advento da CLT (1943) era necessário a mulher pedir permissão ao marido para estender a jornada de trabalho, fato que atualmente não existe legalmente. E a jurisprudência do TST pacificou a tese que o dispositivo retro mencionado feria o princípio da isonomia, *in verbis*:

ARTIGO 384 DA CLT. INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA MULHERES ANTES DO LABOR EM SOBREJORNADA NÃO GOZADO. PAGAMENTO COMO HORAS EXTRAS. ARTIGO 71, § 4º, DA CLT. Esta Corte possui entendimento pacificado de que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, conforme sedimentado no julgamento do Processo nº TST-IIN-RR- 1.540/2005-046,12-00.5, ocorrido na sessão do Tribunal Pleno em 17/11/2008. Homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, diferenciam-se em alguns pontos, a exemplo do aspecto fisiológico, merecendo, assim, a mulher um tratamento distinto quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras, motivo por que são devidas como extras as horas decorrentes da não concessão do intervalo previsto no artigo 384 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 2683320125090010, Data de Julgamento: 18/05/2015, Data de Publicação: DEJT 05/06/2015).

A reforma modificou o artigo 394-A e incisos, da CLT subordinando o afastamento imediato da mulher grávida ou em período de lactação somente das atividades insalubres em grau máximo, contudo, por meio da ADIN n. 5938 a parte que dispôs sobre a necessidade de se apresentar atestado médico para afastamento em ambientes de insalubridade níveis médio e mínimo foi revogada.

O artigo 189 conceitua o ambiente de trabalho insalubre como sendo atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima

dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Houve também alteração sobre intervalos intrajornada para fins de amamentação, previsto no artigo 396, que agora o prazo poderá ser dilatado a critério da autoridade competente (§1º) desde que seja benéfico tanto para empregada quanto para o empregador, e agora os intervalos devem ser definidos livremente, em comum acordo entre a mulher e o empregador (§2º).

Notou-se que a reforma ocorrida em 2017 e a medida provisória 808/17, trouxeram modificações relevantes e importantes para o trabalho da mulher e mais especificamente as gestantes e lactantes, proporcionando segurança jurídica e garantias em relação ao emprego delas.

Isso posto, é necessário se analisar os pontos de relevância para a efetivação da norma, quais são os requisitos e as questões preponderantes, sendo assim, em vista do objeto desse trabalho, o tópico seguinte tratar-se-á sobre os aspectos relevantes da violência doméstica, tais quais os conceitos e espécies de violência.

2 ASPECTOS RELEVANTES DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

2.1 CONCEITO

A figura feminina na maioria dos registros da humanidade que se tem conhecimento e até os dias de hoje é colocada como frágil, fraca, inferior, destinada apenas a procriação, criação e educação da prole e responsável pelos afazeres domésticos. Normalmente não é reconhecida como criatura capaz de comandar, de ser bem sucedida por seu próprios méritos.

Por muito tempo e em muitos países a mulher está em um patamar de grande desigualdade em comparação com os homens e insignificância sob o ponto de vista da proteção legal e de um ser munido de direitos.

A mulher é vítima de violência dentro do próprio lar, pelos pais e quando casadas, violentadas pelos maridos por razões banais e às vezes apenas para terem a sensação de poder sobre elas.

É importante destacar que a violência doméstica possui várias formas de manifestação, por vezes visível, expansiva, clara e por vezes velada, silenciosa. Por isso a Lei Maria da Penha em seu texto se preocupou em conceituar a agressão que visa coibir.

De acordo com o artigo 5º da Lei 11.340/06, violência doméstica e familiar consiste em “qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial.”

Destarte, a palavra “violência” no Dicionário da Língua Portuguesa tem como significado o seguinte:

Violência
 Significado de Violência
 Substantivo feminino;
 Qualidade ou caráter de violento, do que age com força, ímpeto.
Ação violenta, agressiva, que faz uso da força bruta: cometer violências;
[Jurídico] Constrangimento físico ou moral exercido sobre alguém, que obriga essa pessoa a fazer o que lhe é imposto: violência física, violência psicológica;
Ato de crueldade, de perversidade, de tirania: regime de violência;
Ato de oprimir, de sujeitar alguém a fazer alguma coisa pelo uso da força: opressão, tirania: **violência contra a mulher**;
 Etimologia (origem da palavra **violência**). Do latim violentia.ae, "qualidade de violento".

A violência de gênero é conceituada como situação de agressão contra alguém em razão do gênero, exemplo as mulheres, gays, transgêneros etc. Estado, pensamento de superioridade de um sobre o outro. Necessidade de se auto afirmar mais forte e poderoso.

Aquelas espécies citadas anteriormente podem se manifestar sozinhas ou cumulativamente. Como é o tema deste trabalho, a opressão doméstica contra a mulher é geralmente realizada pelo companheiro que tem o pensamento que a parceira é de sua posse, que lhe deve obediência e submissão e caso transgrida as regras impostas sofre as consequências.

Vale destacar que, como defende Maria Berenice (2007), a ação ou omissão de que trata a lei pode vir a acontecer não tão somente com casais que vivem sobre o mesmo teto, é, portanto, necessário apenas que a relação entre o homem e a mulher seja de afeto, íntima.

Destarte, em tópico seguinte restará demonstrado as espécies de violências, tais quais devem ser observadas no âmbito familiar e nas relações íntimas, de tal maneira que não deixe-se passar aos olhos nenhuma sem ser coibida.

2.2 ESPÉCIES DE VIOLÊNCIA

Como mencionado anteriormente neste artigo, a violência doméstica tem várias espécies, inclusive discriminados em lei. O artigo 7º da Lei 11.340/06, dá significado, como se vê:

I - A violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal da mulher.

Tem-se como ofensa a integridade física ou a saúde qualquer alteração anatômica prejudicial ao corpo ou a saúde.

II - A violência psicológica entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e a diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação da intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e a autodeterminação.

Atitudes que demonstram bem esse conceito são, por exemplo, ameaças, constrangimento público e até direto individual. A tentativa de isolamento, como proibição de encontrar com amigos, família, proibir de estudar, de viajar e de sair sozinha. Chantagens emocionais.

O agressor sempre quer ter notícia de onde a mulher está, para onde vai, quando volta, com quem está.

Insultar, ridicularizar, inferiorizar. Distorcer e até omitir fatos, com o intuito de colocar dúvida na vítima e a fazer se sentir culpada, errada e imaginar que está perdendo a sanidade.

III - Violência sexual, entendida como qualquer conduta que constranja a mulher 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 sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou a prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos.

Verifica-se nesse caso a ocorrência do crime de estupro, tipificado no artigo 213 do Código Penal Brasileiro.

Existiu uma resistência pela jurisprudência e por parte da doutrina em admitir que esse tipo de violência existisse no âmbito familiar e doméstico, principalmente entre pessoas com relação de casamento. Entretanto, a inclusão se fez com a finalidade de coibir a prática da violência sexual, tendo em vista que há registros de casos entre casais e até ex companheiros que agrediram as ex companheiras por não aceitar o término e não se conformar com a mulher viver um vida sem ele.

IV - Violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetivos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer as necessidades da mulher.

Percebida como dilapidação de bens, podendo estes ser materiais ou não, causando a vítima prejuízo e perda.

No Código Penal, esse tipo de crime é previsto no “Título dos crimes contra o patrimônio”, como o furto, roubo, extorsão, entre outros.

Com as inovações que a Lei 11.340/06 trouxe, quando ocorre a caracterização de crime patrimonial e a vítima é mulher e a relação para com o autor é de relação afetiva, não há que se falar em isenção de pena.

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

Esta verifica-se prevista nos delitos tipificados no Código Penal na classe de delitos contra a honra, quais sejam, calúnia, difamação e injúria.

Maria Berenice (2007, p. 54) leciona que, por além de serem delitos contra a honra, quando cometidos em âmbito doméstico e familiar, se configuram como violência moral. Veja:

A violência moral encontra proteção penal nos delitos contra a honra: calúnia, difamação e injúria. São denominados delitos que protegem a

honra mas, cometido em decorrência de vínculo de natureza familiar ou afetiva, configuram violência moral.

Nessa perspectiva, qualquer conduta que vise danificar a imagem, a honra, intimidade ou idoneidade de uma mulher está diretamente ligada a violência moral.

Uma dificuldade e empecilho gigantesco para a cessação da violência é a convivência cotidiana com o agressor, muitas vezes ainda existe a dependência tanto financeira quanto emocional. Quando tem filhos em comum impede o distanciamento.

É importante destacar ainda que muitas mulheres que vivem nessa situação não tem conhecimento dos seus direitos e das redes de apoio e auxílio existente, o que desmotiva a denúncia.

Por esse motivo é de extrema importância a divulgação dos tipos de violência para haver a identificação e das redes de apoio e acolhimento de vítimas para propiciar a ação da polícia e de órgãos de coibição de crimes. E assim, visto a norma de que trata este trabalho, restará demonstrado as hipóteses de aplicação de medida protetiva, adiante.

3 APLICABILIDADE DA LEI 11.340/06 NO CONTRATO DE TRABALHO DA MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA

3.1 NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO LABORAL DA MULHER VIOLENTADA

A lei em tela inovou em questão de matéria trabalhista ao prever a preservação dos direitos fundamentais da empregada no vínculo laboral, pois mesmo que o fato gerador se dê além do vínculo empregatício, por outras palavras, seja estranho ao ambiente de trabalho, a empregada faz jus a segurança integral de seus direitos trabalhistas atípicos.

As disposições do dispositivo desta lei salvaguarda tanto as obreiras servidoras públicas quanto a empregada da iniciativa privada, sendo bem abrangente visa, assim, atingir a todas.

Para ser alcançada pelos efeitos da medida é indispensável a existência de duas circunstâncias, quais sejam, a empregada vítima esteja em risco iminente de sofrer novas agressões de qualquer tipo e o agressor não estar cumprindo com as medidas protetivas de urgência judicialmente deferidas contra ele. Tão logo, o afastamento é tratado como *ultima ratio*, ou seja, é aplicada quando os demais meios legais de proteção foram ineficazes.

O artigo 9º, §2º da Lei nº 11.340/06 não explicita qual a natureza jurídica da proteção ao contrato da mulher violentada, não disciplina se o aplicável ao caso encaixa-se na hipótese de aplicação da suspensão ou da interrupção contratual.

Esses dois institutos se diferem na maneira de aplicação, na suspensão o empregado fica afastado e não há a percepção de salário pelo período do afastamento, não se conta o tempo de serviço para efeitos previdenciários, havendo a cessação provisória dos efeitos do contrato de trabalho da beneficiária, ou seja, paralisa-se todas as obrigações principais de empregado e empregador, permanece apenas a vigência. Godinho (2017, 1.206) assim traduz:

Em princípio, praticamente todas as cláusulas contratuais não se aplicam durante a suspensão: não se presta serviço, não se paga salário, não se computa tempo de serviço, não se produzem recolhimentos vinculados ao contrato, etc. No período suspensivo, empregado e empregador têm, desse modo, a ampla maioria de suas respectivas prestações contratuais sem eficácia.

Preserva-se, por exemplo, a eficácia de normas impositivas de condutas omissivas do empregado, quais sejam elas as tipificadas no artigo 482, “c” e “g”, CLT, não violação do segredo de empresa ou de concorrência desleal e aquelas impositivas de condutas do empregador e de não denúncia vazia do contrato, previstas no artigo 483, “e” e “f” e 471, ambos da CLT.

Por fim, não há a possibilidade de rompimento contratual a não ser em casos de haver justo motivo legalmente previsto, sendo vedada a rescisão unilateral do contrato por ato empresarial conforme disposto no artigo 471, da CLT.

No que concerne ao instituto da interrupção contratual trata-se da suspensão temporária da cláusula de prestação de serviço, da disponibilidade da empregada junto a empresa, contudo mantidas as cláusulas contratuais. Computa-se aqui o tempo de afastamento como tempo trabalhado, mantém-se o pagamento do salário.

Não há que se falar também na ocorrência de rescisão unilateral do contrato pelo empregador durante o período de interrupção, conforme dispõe o artigo 471, da CLT.

Ambos os institutos fundamentalmente não alteram o contrato de trabalho, sob a observância do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, disposto no artigo 468 da CLT.

Importante ressaltar que nenhum deles é garantia a manutenção do emprego após findo o prazo suspensivo ou interruptivo, uma vez que, não obstante serem óbices ao término do vínculo empregatício, eles congelam os efeitos no decurso do prazo de vigor.

Doutrinadores, tais como Maurício Godinho (2017), Vólia Bomfim Cassa (2011) e Tássio da Rocha Jobim (2007) e Maria Berenice Dias (2007), entendem que a natureza do afastamento que trata o §2º, inciso II, do art. 9º, da Lei 11.340/06, é da suspensão contratual, visto que o dispositivo não prevê a percepção de salário por conta do empregador.

Tem-se esse entendimento pois há a ausência da obrigação patronal de pagar os salários, fazendo com que haja uma nova hipótese de cabimento da suspensão contratual. Sustenta-se na ideia de que o empregador não tem o dever de suportar os ônus de fato gerado que não deu causa, o que a doutrina chama como de fato provocado por força maior, de acordo com artigo 501 da CLT (1943): “Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.” E a não violação do princípio da legalidade.

Há, no entanto, entendimentos doutrinários que atribuem ao afastamento do dispositivo em tela tratar-se de interrupção contratual. E ainda no ano de 2019 o Superior Tribunal de Justiça entendeu que a natureza jurídica do afastamento por até seis meses é de interrupção contratual, aplicando de maneira analógica, o hipótese de concessão do auxílio doença, assim é responsabilidade do empregador pagar os primeiros quinze dias e a partir do décimo sexto dia fica a cargo do INSS, a seguir a ementa da decisão:

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.

[...]

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.

(REsp 1757775/SP, Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019)

Todavia é claro que a lei deveria ser mais completa e estender mais a cobertura das garantias dadas as vítimas. Por isso, ainda há a possibilidade de se encaixar nas hipóteses de ser acolhida pelas garantias previdenciárias, como a que será tratada em tópico seguinte.

3.2 DA POSSIBILIDADE DE RECEBIMENTO DO AUXÍLIO DOENÇA DURANTE O AFASTAMENTO

Diante do que restou decidido pelo STJ em relação a natureza jurídica do afastamento se tratar da interrupção contratual, e tendo em vista que não se pode transferir ao empregador o ônus de arcar com os salários da trabalhadora, uma vez que não deu causa ao fato gerador do afastamento e baseando-se no princípio da legalidade, como exposto em tópico anterior.

Daí surge o questionamento de qual proteção seria dada a mulher vítima do mal injusto. Em razão dos efeitos do afastamento, a empregada não percebe salários por parte do empregador, tão logo deve procurar auxílio ao Estado.

Estando assim em total desamparo ao pleitear a “licença não remunerada”. Há a discussão acerca da possibilidade de aplicação do chamado Princípio Protetivo do Direito do Trabalho conjuntamente com o Direito Previdenciário.

A previdência social, dentre outras, cuida da tutela da proteção da mulher, tornando assim, esse meio o mais viável para o problema em questão. Ressalta-se que é precípua a observância do princípio da dignidade humana e o da valorização da proteção e valorização do trabalho.

Não existe no ordenamento jurídico brasileiro, indicação expressa dos meios que tornem possível a aplicação da tutela da seguridade social nessa situação, contudo ao analisar a linha histórica de criação dos auxílios concedidos pela previdência, como a licença maternidade, foram implantados após ter-se constatado uma grande necessidade.

O Doutrinador Carlos Eduardo Rios do Amaral (2009) utiliza-se de interpretação extensiva para analisar a questão, a fim de que tendo havido o reconhecimento judicial da situação de vulnerabilidade derivada da violência doméstica e familiar da empregada e determinado o afastamento, mesmo que não seja hipótese taxativa de percepção dos benefícios previdenciários, não se trata de óbice ao deferimento de eventual benefício desta, levando em consideração que a violência contra a mulher é combatida pela Lei Maria da Penha, e constitui forma de violação dos direitos humanos e sendo assim tem aplicabilidade imediata por meio da interpretação da Constituição Federal.

Ressalta-se que sendo a empregada urbana, rural ou doméstica, é segurada obrigatória do Regime Geral da Previdência Social – RGPS, tendo ela pago parcelas mensais descontadas da folha de pagamento do salário, ou seja, contribuiu mensalmente para a Seguridade Social, podendo o eventual benefício ser considerado como salário de contribuição da mesma maneira do salário maternidade, nos termos do artigo 28, §2º da Lei 8.212/91.

Em vista disso, a autarquia previdenciária arcando com esse benefício decorrente de fato gerado por terceiro, poderá ajuizar ação regressiva em face do agressor da vítima e fazer jus ao ressarcimento dos valores dos serviços prestados, em analogia ao disposto no artigo 120 da Lei 8.213/91, no que diz respeito a ação regressiva contra empregador no caso de acidente de trabalho.

Isto posto, faz-se necessário a criação de um auxílio assistencial pecuniário em decorrência dos efeitos do afastamento dessa mulher em situação de violência doméstica, que se encontra, no caso, em situação de vulnerabilidade social e financeira.

Tendo em vista que o dispositivo 9º, caput, da lei Maria da Penha, dispõe que a assistência à mulher em situação de violência doméstica e família será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social – inclusão da vítima no cadastro de programas assistenciais do poder público -; no Sistema Único de Saúde – garantia de atendimento médico eficaz -; no Sistema Único de Segurança Pública – garantia de amparo das forças policiais -, dentre outras normas e políticas públicas de proteção e emergencialmente quando for o caso, remontando a uma permissividade do legislador à criação de benefício assistencial próprio.

3.3 EFETIVIDADE DO ART. 9º, §2º, INC. II

O legislador, ao incluir à legislação este dispositivo, se preocupou com o trabalho da mulher, visto que quando a vítima se encontra sob violência do parceiro, ela se vê, na maioria das vezes obrigada a deixar o emprego.

Tratando-se o trabalho de direito social com ampla proteção constitucional, não deve haver a possibilidade da mulher vítima não ter seu emprego prejudicado, ou seja, deve existir um amparo legal, alternativas para a proteção e reconstrução da vida profissional, pois essa é a maneira dela se reerguer e se livrar do ambiente de violência. Além de ser evidente que o combate a violência contra a mulher gera impactos positivos à toda a sociedade.

A Lei 8.080/90, que dispõe sobre a Lei Orgânica da Saúde, em seu artigo 7º explicita os princípios e diretrizes, no qual em seu inciso XIV prevê o seguinte:

Art. 7º.

XIV - **organização de atendimento público específico e especializado para mulheres e vítimas de violência doméstica em geral, que garanta, entre outros, atendimento, acompanhamento psicológico e cirurgias plásticas reparadoras**, em conformidade com a Lei nº 12.845, de 1º de agosto de 2013. (Redação dada pela Lei nº 13.427, de 2017)

Nesse sentido vê-se que medidas eficazes estão sendo tomadas com o intuito de amenizar, reparar e amparar as mulheres, tornando possível o acesso delas a serviços que até então não pertenciam ao SUS (Sistema Único de Saúde).

No que diz respeito a jurisprudência, percebe-se que vem sendo aplicada utilizando-se da interpretação extensiva, como discorrido em tópico anterior a respeito da aplicação de medidas efetivas de amparo a vítima, a determinação do pagamento de auxílio doença pelo INSS, importante ainda frisar que O Superior Tribunal de Justiça entende que o afastamento tem natureza interruptiva e ainda trouxe a resolução de todas as omissões do dispositivo de lei tratados neste artigo, veja-se:

RECURSO ESPECIAL. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. MEDIDA PROTETIVA. **AFASTAMENTO DO EMPREGO. MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA.** COMPETÊNCIA. VARA ESPECIALIZADA. VARA CRIMINAL. NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO. INTERRUÇÃO 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.

(REsp 1757775/SP, Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019)

Ainda, tem-se analisado se o réu encontra-se preso, para analisar a viabilidade e necessidade do afastamento do trabalho. Veja-se:

Agravo de instrumento criminal – Admissibilidade de agravo de instrumento à espécie, posto que a decisão não poderia ser impugnada através da interposição de recurso em sentido estrito, porquanto este prevê rol taxativo, não apresentando interpretação analógica – Competência do Juízo de Direito de origem, como decidido pelo Superior Tribunal de Justiça – Precedentes – **Apreciação de pedido retroativo de reconhecimento do afastamento de trabalho decorrente violência doméstica – Decisão que entendeu que a agravante só faria jus ao afastamento no período de 17 de junho de 2016 a 1 de julho de 2016, pois o réu permaneceu preso de 07 a 17 de junho de 2016 – Ausência de justificativa das faltas no período em que o réu se encontrava preso – Recurso não provido.** (TJ-SP – AI: 22756394520198260000 SP 2275639-45.2019.8.26.0000, Relator: Sérgio Ribas, Data de Julgamento: 11/06/2019, 8º Câmara de Direito Criminal, Data de Publicação: 11/06/2020).

Tão logo, verifica-se que o afastamento tem o condão de proteger a mulher quando as demais medidas protetivas não foram eficazes, então, visto que a prisão está em vigor o afastamento não estaria cumprindo nenhuma das finalidades previstas na lei, que seja enquanto perdurar os motivos que o ensejaram.

Isto posto, a determinação do afastamento que trata o dispositivo, é realizada desde que a mulher requeira a medida formalmente perante o juízo, nos termos do artigo 12, inciso III, da Lei 11.340/06, não podendo assim, o magistrado decidir de ofício.

Devem, ainda, estar cumpridos os seguintes requisitos, quais sejam eles: a empregada esteja em situação de violência doméstica e familiar, registrada em boletim de ocorrência, inquérito policial e processo penal instaurado; que a medida seja necessária para a preservação da sua integridade física e/ou psicológica; e que ela tenha alguma vínculo empregatício.

Tem-se previsto que pode ser determinado o afastamento pelo prazo máximo de até seis meses, contados da data da decretação da medida pelo juízo e não da data da agressão.

Não há previsão expressa da possibilidade de prorrogação da medida, todavia, é totalmente possível, visto que quem decide é o juízo e este entendendo que existe a necessidade pode haver a prorrogação do prazo, devendo sempre ter o requerimento pela parte interessada.

Dessa maneira, deve haver a evidente necessidade da medida. Levando em consideração a importância da medida, a estabilidade provisória durante este

período deve ser reconhecida, tratando-se ser fundamental haver essa segurança jurídica. Em virtude de que o dispositivo prescreve sobre a “manutenção do vínculo empregatício” e da natureza assecuratória, garantidora de proteção do vínculo existente.

Já que é necessário haver a determinação judicial para a efetividade do afastamento, é necessário a análise de qual é a competência para julgar a causa, se é da Justiça do Trabalho, da Justiça Comum, da Justiça Criminal ou da Varas Especializadas de Violência Doméstica e Familiar, questão esta que será tratada no próximo tópico.

3.4 COMPETÊNCIA JURISDICIONAL

Outra omissão da lei é a respeito de qual é a justiça competente para julgar o cabimento da medida protetiva laboral assegurada à mulher vítima, possibilitando assim diversas interpretações. Parte da doutrina entende ser competência das Varas Especializadas em Violência Doméstica e Família e até que seja instaurado estas, a competência será da Justiça Comum. Há também entendimento no sentido que trata-se de competência da Justiça Trabalhista visto que envolve questões sobre vínculo laboral.

Nesse diapasão, analisando partindo do ponto que a própria lei disciplina que poderão ser criados Juizados de Violência Doméstica e Família contra a mulher, para o processo, o julgamento e a execução das causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, logo cabe a estes a atribuição de julgar.

No entanto, já no artigo 33 da mesma lei, dispõe que enquanto não forem estruturados essas varas especializadas caberá as varas criminais, as quais acumularão as competências cíveis e criminais para conhecer e julgar as causas decorrentes da prática de violência doméstica e família, observadas as previsões do Título IV da mesma lei.

Por outro lado tem uma corrente doutrinária que entende que referidas justiças são incompetentes para tanto, pois a causa enseja a especialidade de atribuição da Justiça do trabalho, pois decorre especialmente da proteção do trabalho refletindo diretamente na relação contratual.

Todavia, na prática os Tribunais do Trabalho vem decidindo no sentido de que não é de sua competência o julgamento de tais causas, como se vê da decisão da N. Magistrada Substituta Heloisa Polzel de Oliveira do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

[...]

Como registrado na decisão que inferiu a liminar, **os artigos 1º e 14º da Lei Maria da Penha apontam, de modo claro, que aos Juizados Especializados em Violência Doméstica e Familiar foram atribuídas competências criminal e cível para atuação em causas decorrentes de agressões e maus tratos da mulher. No caso vivenciado pela reclamante, este Juízo Trabalhista teria competência para processar pedido de estabilidade se, antes, como medida protetiva, o Juízo Criminal a deferisse, com posterior desobediência pela reclamada. Não é este o caso dos autos.**

Por todos esses termos, **declaro incompetente este Juízo para analisar o pedido da autora, razão pela qual remeto os autos ao juízo criminal competente para analisar o pedido, de acordo com sua competência.**

[...]

(TRT-14 – RO/AC. ATSum: 0000028-29.2020.5.14.0041, Heloisa Polzel de Oliveira, Data de Julgamento: 04/03/2020, Vara do Trabalho de Cacoal, Data de Publicação: 04/03/2020).

Nesse sentido o STJ atribuiu a vara especializada em violência doméstica e familiar ou, caso não haja na localidade, o juízo criminal terá competência para apreciar o pedido de imposição de medida protetiva de manutenção de vínculo trabalhista. Baseando-se nessa decisão que abarcou todas as omissões do dispositivo tema deste artigo, os tribunais vem decidindo sobre a matéria.

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.

(REsp 1757775/SP, Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019)

A decisão se fundamenta no sentido de que a causa do afastamento não se deu pela relação de trabalho, todavia de uma situação de emergência que tem a finalidade de garantir a integridade psicológica, física e patrimonial da mulher vítima dessa assim será a base para atribuição de competência para julgar.

Portanto, enquanto não há expressa previsão legal da questão resta a aplicação conforme a padronização de entendimentos realizada pelo Tribunal Superior.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi base para essa pesquisa, precipuamente, o artigo 9º, §2º, inciso II, da Lei nº 11.340/2006, o qual prevê que é atribuição dos magistrados assegurar proteção do trabalho da mulher que se encontra em situação de violência doméstica e familiar, determinando, preenchendo os requisitos, o afastamento da vítima de seu local de trabalho por até seis meses.

Teve-se demonstrado a evolução legislativa brasileira até que se puderam ter assegurados os direitos trabalhista femininos. Restou também exposto quais são as espécies de violência que devem-se atentar para a aplicação efetiva da lei, a exemplo a violência psicológica, patrimonial, moral dentre outras.

Tendo em vista a finalidade do presente trabalho, qual seja a aplicabilidade do dispositivo de lei que trata de medida protetiva à mulher vítima de violência doméstica, restou demonstrado diante de acórdão do Superior Tribunal de Justiça o qual atribuiu a natureza do afastamento ao instituto da suspensão contratual com algumas peculiaridades, uma vez que o empregador não poderia incorrer em prejuízo por fato gerador de dano que ele não deu causa, concedeu segurança financeira ao período de suspensão dando cabimento a percepção de salários custeados, em analogia, pelo auxílio doença do INSS, ainda, por fim, mas não menos importante, atribuiu a competência de julgar às Varas Especializadas em Violência Doméstica e Familiar, e em caso de não existirem na localidade, é do Juízo Criminal.

Dessa maneira, destarte, graças a repercussão da Lei Maria da Penha nas realções de trabalho e suas omissões sobre o dispositivo em voga, tornou-se cristalino a necessidade urgente de regulamentação da medida de proteção da mulher através da manutenção do vínculo de trabalho, posto que o objetivo da norma é a proteção da vítima e para tanto, deve haver clareza na maneira de aplicação da mesma, não permitindo abertura para interpretações que possam vir a prejudicar a efetividade da medida.

LABOR ASPECTS OF DE MARIA DA PENHA LAW
TERM OF PROVISIONAL ESTABILITY OF THE LABOR LINK OF WOMEN IN A
VIOLENCE SITUATION FOR THE PRESERVATION OF PHYSICAL AND
PSYCHOLOGICAL INTEGRITY

Milena de Matos Corrêa²

This article exposed criticals about the labor aspects included Law 11.340/2006, specifically about the temporary stability for up to six months of employment, of the woman who was victim of domestic violence, what were its implications in the employment contracts. The object of the present research was the technical approach to the application of the law, which covered areas that go beyond Family relationships and the mitigation of violence against women. It was intended to present hypotheses that would be able to fill gaps that the form failed to expressly provide, such as the legal nature of the removal, jurisdictional jurisdiction, guarantees and effectiveness. The doctrinal divergences were demonstrated regarding the legal nature, which were the understanding of the courts, as well as the Superior Court of Justice's pronouncement regarding jurisdiction.

Keywords: Domestic violence. Absence from Work. Competence. Legal Nature.

²Acadêmica do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, milenacorrea1@outlook.com

REFERÊNCIAS

AMARAL, Carlos Eduardo Rios. **Da manutenção do vínculo trabalhista à mulher em situação de violência doméstica e familiar**. Disponível em:

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4968/Da-manutencao-do-vinculo-trabalhista-a-mulher-em-situacao-de-violencia-domestica-e-familiar>. Acesso em: 24.03.2021.

BARRETO, Maria do Perpétuo Socorro Leite. **Patriarcalismo e o Feminismo: uma retrospectiva história**. *Revista Ártemis*; João Pessoa, Vol 1, dez, 2004. Disponível em:

,<https://search.proquest.com/openview/1a5f845f8ec70e6f8f0bef97910500e0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4708196>>Acesso em: nov, 2020.

BRASIL, [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**, Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de fev de 2021.

BRASIL, [Lei Orgânica da Seguridade Social, (1991)]. **Lei da Organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm . Acesso em: 16 de fev de 2021.

BRASIL, [Lei Maria da Penha, (2006)]. **Lei 11.340 de 7 de agosto de 2006**.

Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acesso em: 10 de fev de 2021.

BRASIL, **Planos de Benefícios da Previdência Social (1991)**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm . Acesso em: 15 de fev de 2021.

BRASIL, **Superior Tribunal de Justiça, (6ª Turma). Recurso Especial 1.757.775 / SP**. Violência doméstica e familiar. Medida protetiva. Afastamento do emprego.

Manutenção do vínculo trabalhista. Competência. vara especializada. Vara criminal.

Natureza jurídica do afastamento. Interrupção do contrato de trabalho. pagamento.

Interpretação teleológica. Interpretação extensiva. Previsão legal. Inexistência. Falta justificada.

Pagamento de indenização. Auxílio doença. Instituto nacional do seguro social. Recorrente: M F F. Recorrido: Ministério Público do Estado de São Paulo.

Min. Relator: Rogério Schietti Cruz. 20 de agosto de 2019. Disponível em:

<https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?termo=REsp+1757775&aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&chkordem=DESC&chkMorto=MORTO>. Acesso em: 10 de fev de 2021.

BRASIL, **Tribunal Superior do trabalho (10ª Turma). Recurso de Revista 268-**

33.2012.5.09.0010/PR. Intervalo de 15 minutos para mulheres antes do labor em

sobrejornada não gozado. Pagamento como horas extras. Artigo 71, § 4º, da CLT. Relator José Roberto Freire Pimenta. 18 de maio de 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/195427831/recurso-de-revista-rr-2683320125090010/inteiro-teor-195427850>. Acesso em: 10 de fev de 2021.

BRASIL, Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (8ª Câmara de Direito Criminal). Apreciação de pedido retroativo de reconhecimento do afastamento de trabalho decorrente violência doméstica – Decisão que entendeu que a agravante só faria jus ao afastamento no período de 17 de junho de 2016 a 1 de julho de 2016, pois o réu permaneceu preso de 07 a 17 de junho de 2016 – Ausência de justificativa das faltas no período em que o réu se encontrava preso. Recurso não provido. Relator Sérgio Ribas. 11 de junho de 2020. Disponível em: <https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859759043/agravo-de-instrumento-ai-22756394520198260000-sp-2275639-4520198260000/inteiro-teor-859759113>. Acesso em: 10 de fev de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2019.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da língua portuguesa [2010]**. ISBN: 978-85-385-419-81

FÓRUM NACIONAL DE JUÍZES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER. 2017. **Leituras do Direito: Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher. 2017** [Natal, RN]

PENHA, Maria. **Quem é Maria da Penha.** Disponível em: <https://www.institutomariadapenha.org.br/quem-e-maria-da-penha.html> Acesso em: novembro, 2020.

PENHA, Maria da. **Sobrevivi... posso contar.** 2. ed. Fortaleza: Armazém da Cultura, 2012.

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.** São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2007.