



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

QUESTÕES POLÊMICAS SOBRE A ESTABILIDADE TRABALHISTA

ORIENTANDO(A): YAN CHIACCHIO CANDIDO

ORIENTADOR: PROF NIVALDO DOS SANTOS

GOIÂNIA

2025

YAN CHIACCHIO CANDIDO

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

QUESTÕES POLÊMICAS SOBRE A ESTABILIDADE TRABALHISTA

Escola de Direito, Negócios e Comunicação da
Pontifícia Universidade Católica de Goiás
(PUCGOIÁS).

Prof Orientador: Nivaldo dos Santos.

GOIÂNIA

2025

SUMÁRIO

RESUMO	4
INTRODUÇÃO	5
CAPÍTULO I - APLICABILIDADE DA LEI MARIA DA PENHA	
1.1 BREVE HISTÓRICO	8
1.2 LEGISLAÇÃO VIGENTE	10
1.3 A REALIDADE ATUAL	13
CAPÍTULO II - A ESTABILIDADE TRABALHISTA NO CONTEXTO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER	
2.1 PRINCÍPIOS TRABALHISTAS	15
2.2 COMPETÊNCIA PARA CONCESSÃO DO AFASTAMENTO DA EMPREGADA	17
CAPÍTULO III - ANÁLISE DA VISÃO JURÍDICA APLICADA NOS TRIBUNAIS	
3.1 JURISPRUDÊNCIAS ATUAIS	20
3.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE A ESTABILIDADE TRABALHISTA	22
REFERÊNCIAS	24

RESUMO

Este trabalho tem como escopo o estudo sobre a estabilidade do vínculo empregatício da mulher em situação de violência doméstica e familiar, com base na previsão contida na Lei Maria da Penha, em seu art. 9º, § 2º, II. Sendo o objetivo fundamental demonstrar o estado de vulnerabilidade da vítima e como a ajuda do Estado pode melhorar a vida no mercado de trabalho da vítima, sendo de suma importância a permanência da mulher no seu emprego, constando como um meio para a assistência da mulher. O Juízo competente para a decretação do afastamento é o Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher e, no local onde não houver, o Juízo Criminal em que os outros processos nesse âmbito estão sendo tramitados, entretanto não se trata de matéria trabalhista, contudo, tenha ligação direta com o vínculo empregatício. O afastamento tem natureza de suspensão do contrato de trabalho, já que há suspensão temporária das obrigações tanto da empregada (de trabalhar), como do empregador (de pagar salários). Ademais, durante todo o prazo dessa suspensão, a trabalhadora tem direito a estabilidade, contudo provisória, mas sendo uma razão pela qual não pode ser dispensada pelo empregador.

Palavras-chave: Violência doméstica e familiar. Lei 11.340/06. Manutenção do vínculo empregatício. Estabilidade.

INTRODUÇÃO

Ao longo dos séculos, mulheres de diversas origens e culturas têm se empenhado para garantir mais espaço, respeito e valorização nas sociedades em que fazem parte. Uma visão rápida da história mostra que, em diferentes períodos, o tratamento reservado às mulheres foi marcado por preconceito, desdém e, em muitos casos, brutalidade. Esse comportamento tem origem na falsa concepção, ainda prevalente em muitos lugares, de que a mulher é inferior, um ser secundário e até mesmo incapaz.

A intolerância às diferenças originou o preconceito e a violência de gênero. Esse preconceito tem legitimado – e ainda legitima – as injustiças contra as mulheres, que, agredidas e desvalorizadas pela sociedade à qual pertencem, passaram a se insurgir em busca de um tratamento justo e igualitário, algo que em muitas culturas e comunidades ainda é um sonho distante.

As mudanças no tratamento das mulheres são claras e são fruto de um esforço constante e determinado de mulheres, homens, governos e entidades internacionais na promoção dos direitos humanos. No entanto, apesar dos progressos alcançados, a realidade ainda está longe de refletir o que se considera ideal.

No cenário brasileiro, as estatísticas da violência contra a mulher possuem números acachapantes e afetam uma quantidade gigante de mulheres, mesmo sendo de classes, etnias, níveis de instrução e raças diferentes, sendo vítimas do machismo exacerbado, uma agressividade desgovernada, uma possessividade e outros fatores que desinibem o agressor, como o álcool e o consumo de drogas, tudo isso sem a devida impunidade do nosso sistema penal.

Na Constituição Federal em seu artigo 5º, I, está prevista a igualdade entre homens e mulheres, porém isso não passa de uma idealização, porque, constantemente, elas precisam de ferramentas para ter a real efetividade e preservação de direitos básicos, embora sejam esses fundamentais para a vida humana, como direito à saúde, dignidade e à liberdade.

A partir desse quadro nada animador, onde a violência doméstica não é tratada como um real problema, sendo até mesmo banalizada, fica nítido a necessidade de um maior rigor com o tratamento dos agressores, como uma forma de assegurar a igualdade entre as mulheres. Toda essa comoção foi crucial para a criação da Lei 11.340/06, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha.

O objetivo desta lei é enfrentar a violência doméstica e familiar contra a mulher. Apesar de não criar novos crimes, ela implementa mudanças significativas na abordagem desse tipo de violência. Essas modificações, no entanto, geraram uma série de críticas e questionamentos sobre sua constitucionalidade por parte de juristas e especialistas da área jurídica.

A lei acima citada traz inúmeras ferramentas para a proteção e a defesa das mulheres vítimas da violência doméstica, dentre os quais está previsto o art. 9º, § 2º, II, que traz em seu corpo a manutenção do vínculo empregatício à vítima da violência doméstica, sendo esse o foco desta pesquisa.

Não obstante o que foi apresentado, o objetivo central desta pesquisa é evidenciar a necessidade de uma proteção especial por parte do Estado para as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar. Os objetivos específicos incluem: examinar a competência para decidir sobre o afastamento da mulher em situação de violência; esclarecer a natureza jurídica desse afastamento, com a preservação do vínculo empregatício; investigar quem é responsável pelo custeio das despesas da mulher durante o afastamento; e, por fim, analisar se a manutenção do vínculo trabalhista garante estabilidade à empregada ao retornar ao trabalho.

Esta pesquisa está estruturada em três capítulos. O primeiro capítulo aborda o panorama histórico da violência doméstica no Brasil, seguido de uma análise aprofundada sobre a violência doméstica e familiar contra a mulher. No segundo capítulo, examina-se o surgimento da Lei 11.340/06, com destaque para o caso da farmacêutica Maria da Penha, cuja história contribuiu para dar visibilidade à Lei de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher.

O terceiro capítulo abordará a cláusula da Lei Maria da Penha que garante a manutenção do vínculo de emprego para a mulher em situação de violência doméstica e familiar. Serão examinados o tribunal responsável por decidir sobre o

afastamento, a natureza e as consequências desse afastamento, e será analisado se essa disposição assegura estabilidade à trabalhadora quando ela retornar ao seu posto de trabalho.

1.1 BREVE HISTÓRICO

No decorrer dos anos, as mulheres possuíam um sentimento de fragilidade e de inferioridade que eram impostas pela sociedade da época. E por muitas gerações, o sentido e a felicidade dependiam do casamento, sendo forçadas a se doar e aceitar inteiramente o que lhe fosse imposto por seu cônjuge buscando paz e seu lar.

Ao longo da história, o sentimento de inferioridade e fragilidade sempre esteve muito presente na vida das mulheres, gerando, por conseguinte, a submissão e, conseqüentemente, a violência doméstica. Com o casamento, a mulher passava a depender do marido de diversas formas, seja financeiramente, emocionalmente ou para preservar sua imagem social, aceitando, assim, manipulações e agressões por parte do parceiro. Concordamos com Dias (2007, p.16) ao afirmar que “[...] o homem se considera o proprietário do corpo e da vontade da mulher e dos filhos”, acreditando ter o direito de recorrer à violência física sempre que achar necessário.

A violência doméstica é devastadora. O agressor conhece profundamente a vítima, sabendo exatamente como manipulá-la e fazê-la acreditar que merece as agressões ou que o ocorrido foi algo pontual e que não se repetirá. No entanto, as agressões não param; pelo contrário, elas tendem a se intensificar com o tempo, assim como o silêncio da vítima, que deixa de denunciar os abusos. Nesse âmbito, complementa

Dias:

É difícil denunciar quem reside sob o mesmo teto, pessoa com quem se tem um vínculo afetivo e filhos em comum e que, não raro, é o responsável pela subsistência da família. A conclusão só pode ser uma: as mulheres nunca param de apanhar, sendo a sua casa o lugar mais perigoso para ela e os filhos. (Dias, 2007, p.17).

Para termos compreensão da violência doméstica que a vítima sofre, é necessário elucidar alguns pontos. Para Nucci, “Violência significa, em linhas gerais, qualquer forma de constrangimento ou força, que pode ser física ou moral [...]”. (2013, p. 609).

Portanto, não se trata apenas de violência física, mas também de violência moral e psicológica, que afetam a vítima não só no corpo, mas também minam sua autoestima e abalam seu emocional.

Contudo, os jeitos de violência contra a mulher são feitos das formas mais variadas existentes, sendo listados crimes de ameaça, lesões corporais, feminicídio, atentado ao pudor, estupro, fazendo-se mais comuns os primeiros tipos acima. Pode ser visto também no meio familiar a violência sexual, já que segundo a OMS, 69% das mulheres já foram vítimas de agressões ou violações (Dias, 2007)

Por muito tempo, acreditou-se que não se deveria intervir nas questões pessoais e nos conflitos dentro da esfera íntima das famílias. A vida familiar era considerada um assunto privado, e cada indivíduo tinha o direito de manter a ordem em sua casa, mesmo que isso implicasse o uso da violência. Dessa forma, por um longo período, o poder judiciário se manteve à parte. Até aquele momento, na maioria dos casos, a vítima não revelava as agressões sofridas devido à falta de compreensão e apoio social.

O primeiro grande salto foi dado pela Carta Magna em seu artigo 98 inciso I, sendo a criação de Juizados Especiais, Lei 9099/95 para julgar infrações de menor potencial ofensivo. Com esta invenção, os crimes de violência doméstica passaram a ser sumaríssimos, gerando uma celeridade e ocasionando a redução da prescrição que ocorria.

A criação de uma lei voltada para a proteção das mulheres contra a violência doméstica trouxe alívio e esperança para muitas mulheres que sofriam abusos, mas que até então tinham suas denúncias abafadas pela insuficiência da legislação vigente para lidar com esse tipo de delito.

1.2 LEGISLAÇÃO VIGENTE

Considerando o contexto social apresentado, fica claro que as mulheres necessitam de instrumentos específicos para assegurar e preservar direitos essenciais, que, embora sejam intrínsecos à condição humana, como vida, liberdade, saúde e dignidade, são constantemente violados, sobretudo em seus próprios lares e por pessoas com quem mantém laços afetivos.

Diante desses fatos de ridicularização da violência doméstica, os legisladores notaram que existe uma iminente necessidade de tratar com mais rigor os agressores, como uma maneira de garantir a igualdade entre homens e mulheres. Tendo em vista isso, surge a lei Maria da Penha, número 11.340/06, com o escopo de assegurar os direitos femininos e atenuar as desigualdades vindas da discriminação de gênero. Nesse âmbito, as palavras de Kümpel:

Assim, busca atender aos princípios de ação afirmativa que têm por objetivo implementar 'ações direcionadas a segmentos sociais, historicamente discriminados, como as mulheres, visando corrigir as desigualdades e a promover a inclusão social por meio de políticas públicas específicas, dando a estes grupos um tratamento diferenciado que possibilite compensar as desvantagens sociais oriundas da situação de discriminação a que foram expostas. (2007, p. 32)

Como forma de resposta para a necessidade existente, foi criada a Lei 11.340/06. A constitucionalidade dessa norma é constantemente questionada por especialistas e operadores do direito, principalmente em razão do tratamento desigual dispensado à mulher e da determinação de que os procedimentos dos juizados especiais não se aplicam aos crimes de violência doméstica, independentemente das penas estabelecidas.

Com o implemento da nova legislação está sendo exigido dos juristas uma visão mais crítica, porque exige uma análise da realidade social e saber como pode enfrentar o problema gigantesco que existe, tendo que compreender que a situação atual cria o Direito e não o contrário. Devendo sempre estar alerta a possíveis novas mudanças e necessidades sociais. O Direito não é estático e não pode ser engessado.

A Lei 11.340/06, popularmente chamada de Lei Maria da Penha, possui uma natureza fundamentalmente processual. Embora não introduza novos tipos de crime, ela traz mudanças significativas na abordagem dos delitos de violência

doméstica e familiar, priorizando a proteção da vítima e a punição e reeducação do agressor de forma eficaz. A lei busca a preservação da família e traz benefícios para a sociedade como um todo, agindo de maneira preventiva e repressiva ao abordar a violência doméstica em sua essência.

As diversas mudanças que vêm acontecendo são de suma importância para a sociedade brasileira, uma vez que, de acordo com o relatório da deputada Jandira Feghali, que acompanhou o Projeto de Lei nº 4559/2004 que deu origem a Lei 11.340/06, notou que somente 10%(dez por cento) das violências domésticas contra as mulheres eram informadas à polícia e também que a cada 100 (cem) homicídios praticados contra mulheres, 70 (setenta) eram oriundas de violência doméstica ou familiar.

Diante desses dados, não resta dúvida sobre a urgência da implementação de medidas preventivas e punitivas pelo Estado, com o objetivo de garantir a dignidade e os direitos da mulher, de modo que ela se sinta amparada e segura para denunciar as agressões que sofre. Assim, será possível combater e, eventualmente, erradicar a violência contra a mulher. Nas palavras de Kümpel (2007, p. 93), preventivamente:

São quatro os mecanismos da LVDM: estudo, pesquisa, estatística e de rede de informações para detectar as causas, consequências, frequência da violência e para sistematizar os dados a serem unificados com avaliação periódica dos resultados obtidos.

Quanto à sua finalidade, a Lei 11.340/06 representa um progresso no ordenamento jurídico brasileiro, pois busca não só garantir a ordem social, mas também fomentar a harmonia familiar. Sua proposta vai além da punição do agressor, focando principalmente em sua reeducação, com o objetivo de eliminar a violência contra a mulher, que tem raízes culturais profundas. Segundo Kümpel (2007, p. 58):

Sob o aspecto teológico, ou seja, o da finalidade da norma como forma de efetivação da harmonia das relações familiares, a LVM está perfeita e vem em boa hora uma vez que a Constituição Federal estabelece várias finalidades como a isonomia do casal (art.226,§ 5º) a paternidade responsável (art.226,§ 7º), a proteção da dignidade da prole (art. 226, caput e § 6º), e para dar efetividade a essas tutelas, imprescindível a harmonia, uma vez que sem essa não se garante qualquer outra tutela na relação

familiar. Ou seja, o fim aqui assinalado permeia os demais direitos na sua essência.

Analisando tudo que fora exposto, nota-se que a Lei Maria da Penha foi um marco, um instrumento, para combater a violência doméstica contra a mulher no Brasil. Por isso, faz-se necessário um montante de ações entre o Estado, as famílias e toda a sociedade, em um esforço com a finalidade de erradicar a violência, que tem começado dentro de casa.

1.3 REALIDADE ATUAL

Com o escopo de proteger o emprego da vítima, a lei Maria da Penha, promove um dos direitos fundamentais, que é a manutenção do vínculo empregatício

da mulher, embora o que causou fora algo externo ao ambiente de trabalho, uma vez que a violência atrapalha diretamente sua vida laboral, sendo assim a vítima tem direito a permanecer em seu emprego.

Tanto a funcionária da iniciativa privada quanto a servidora pública, são tuteladas pelas normas da lei, sendo assim para a vítima ser beneficiada é necessário dois fatores: o risco imediato da mulher sofrer novas agressões e que o agressor não pode estar cumprindo medidas protetivas. Portanto, o afastamento só é aplicado quando os meios legais não estão surtindo efeito.

Porém, o artigo 9º, §2º da Lei nº 11.340/06, deixa vago qual é a proteção ao contrato da mulher, se é aplicada a suspensão ou a interrupção contratual, entretanto esses dois regulamentos são muito distintos, uma vez que a interrupção, o empregador continua pagando o empregado, mesmo que ele não preste serviços, tratando-se de uma pausa temporária na prestação de serviços, já a suspensão é o completo oposto, onde é afastado todos os seus direitos.

Sendo assim, não existe chance de um rompimento contratual a não ser nas hipóteses de justa causa, previstas legalmente. Também é proibida a possibilidade da rescisão unilateral pela empresa, de acordo com o art. 471, da CLT.

Para Dias (2007), julga que a natureza jurídica do afastamento é a suspensão contratual, uma vez que a lei não traz a possibilidade de recebimento de salário, e esse pensamento é derivado da ausência do patrão de pagar os salários, uma vez que o fato gerador não é causado pelo vínculo empregatício, sendo assim o empregador não deve ter o ônus de arcar com o prejuízo de algo que provocado por força maior, estando em conformidade com o art. 501 da CLT, onde: “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.”.

Não obstante, existem jurisprudência que afirmam que a natureza judicial do afastamento é de interrupção, sendo aplicada de forma análoga, a possibilidade de concessão de auxílio doença, ou seja, é responsabilidade do empregador arcar com os primeiros 15 (quinze) dias e após isso fica a função para o INSS, conforme exposto em ementa do STJ:

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)

Ante o exposto, a doutrina deveria ser mais clara para ajudar a compreensão das garantias dos direitos da vítima, porém realmente só será efetiva quando for de conhecimento pelos juristas, e mais importante ainda pela sociedade.

2.1 PRINCÍPIOS E GARANTIAS TRABALHISTAS

Além de ser criada para proteger e garantir os direitos das mulheres vítimas de violência, a Lei Maria da Penha também tem o intuito de assegurar o seu sustento. A autora Maria Berenice Dias menciona a importância trazida na A Lei nº 11.340/06, onde:

Por isso é bem vinda a absoluta novidade trazida pela Lei Maria da Penha ao assegurar a preservação do vínculo laboral da mulher vítima da violência doméstica, trabalhe ela no serviço público ou na iniciativa privada. É garantida prioridade de remoção a funcionária pública (art. 9º, §2º, II) e manutenção do vínculo trabalhista por até seis meses (art. 9º, § 2º, I e II), sempre que tais providências se fizerem necessárias para preservar sua integridade física e psíquica. (Dias, 2007, p. 93)

O legislador foi bem assertivo em preservar o vínculo empregatício da mulher agredida, uma vez que ela seria vítima duas vezes, tanto por ser violentada no âmbito doméstico, quanto pelo fato de ter que deixar o seu serviço.

Com o recebimento do pedido de medida protetiva ou inquérito policial, pelo juiz, o mesmo pode de ofício determinar o afastamento da vítima de seu emprego, para manter seu emprego e principalmente sua integridade física e psicológica.

Entretanto, no caso de ser uma funcionária pública, o requerimento é resguardado pelo magistrado, podendo ser feito por ofício e também não é limitado para situações onde tenha medidas protetivas. Sendo assim, a destituição da servidora é justificável, independentemente da existência do cargo, aplicando-se a todos os entes públicos das esferas federal, estadual e municipal. (Dias, 2007, p. 94)

A competência para decidir sobre a remoção pertence à Justiça Estadual, sendo atribuição específica dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (JVDFM). Na ausência destes, a análise será feita pelas varas criminais. Esse mesmo direito de remoção também pode ser reconhecido no âmbito cível. (Dias, 2007, p. 94)

Quando for necessário afastar a vítima do trabalho, a decisão de remoção proferida pelo juiz será encaminhada diretamente à administração pública. Caso a determinação judicial não seja cumprida, a administração poderá responder por desobediência. Se a vítima preferir, pode requerer a remoção por meio administrativo, e, na hipótese de negativa, somente poderá buscá-la por via judicial. (Dias, 2007, p. 94 e 95)

Na seara das empresas privadas, reconhecida a obrigação do afastamento, o juiz, a pedido do Ministério Público ou da parte, comunica ao patrão a sua decisão, sendo a competência para julgar se é necessária a preservação do

vínculo empregatício é do juizado de violência doméstica e familiar contra a mulher (JVDFM), caso não haja, a vara competente é a de família.

Caso o empregador não cumpra a ordem do juiz, poderá ser responsabilizado por desobediência. Se a vítima for dispensada após o empregador ter sido notificado da decisão judicial, ela poderá ingressar com uma reclamação trabalhista, solicitando a reintegração e a restauração do vínculo empregatício que foi encerrado. (Dias, 2007, p. 96)

2.2 COMPETÊNCIA PARA CONCESSÃO DO AFASTAMENTO DA EMPREGADA

A lei Maria da Penha, em seu art 1º, disserta sobre a criação de Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a mulher. Sendo estes em concordância com a Justiça Comum, poderão ser criados pela União, Estados, Municípios e pelo

Distrito Federal, para acelerar o julgamento das causas oriundas da violência doméstica.

Conforme a previsão da norma vigente sobre a competência para a apreciação dos efeitos, decorrentes das agressões familiares contra as mulheres, constitui-se também que este juízo especializado também terá capacidade para a permissão do afastamento da empregada, entretanto existe uma dúvida deixada pelo legislador infraconstitucional sobre qual juízo será concedido a medida protetiva do art. 9º, § 2º, inciso II da Lei nº 11.340/06.

Alguns doutrinadores, defendem que o afastamento da vítima está diretamente ligada diretamente na relação trabalhista, tratando de matéria exclusiva de competência da Justiça do Trabalho, descritos em art. 114 da Constituição Federal, e não do JVDFM (Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher) , ou na sua ausência para Vara Criminal Comum, sendo estas incapazes de julgar matérias trabalhistas.

Para esses juristas, mesmo que a medida protetiva à trabalhadora seja proveniente de fato alheio ao trabalho e que o empregador seja isento de responsabilidade, a concessão dessa tutela gera danos diretamente no contrato de trabalho, tendo em vista que o serviço da mulher será diretamente afetado com essa suspensão temporária, tal qual será mantido o vínculo laboral.

Nesse contexto, Vieira (2009) argumenta que não é viável encaminhar aos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher ou à Justiça Criminal questões que não pertencem à sua área de atuação, assuntos que são próprios da competência material e, portanto, inquestionavelmente da Justiça do Trabalho, conforme ela expõe:

Não é preciso aprofundar-se no conceito de “relação de trabalho” para deduzir que a hipótese prevista no art. 9º, §2º, II, da Lei 11.340/2006 é oriunda do contrato de trabalho. Assim, a suspensão do contrato de trabalho (ou interrupção, como entendem alguns) fundamenta-se, logicamente, na existência de uma relação de emprego. E como não poderia deixar de ser, as causas oriundas da relação de trabalho (que engloba a relação de emprego) submetem-se à competência da Justiça do Trabalho, conforme previsão constitucional. Conforme exposto nas linhas anteriores, a natureza da competência da Justiça do Trabalho é material e, pois, absoluta. Assim, não pode ser alterada pela vontade das partes, tendo em vista que está ligada ao interesse público, caracterizando-se como norma cogente. Deduz-se, desta forma, que não poderia a parte pleitear na seara criminal

providência típica da justiça trabalhista, qual seja: a suspensão do contrato de trabalho, uma vez que aquela estaria invadindo esfera de competência alheia. Caso contrário, considerando-se competente a Justiça do Trabalho, estaríamos afirmando a absurda hipótese de o juiz criminal poder analisar os requisitos da relação de emprego, constatando a existência do vínculo trabalhista para posteriormente assegurar a manutenção do vínculo trabalhista por até 6 meses (2009, [n.p.]

Segundo Pinto e Cunha, a medida de proteção é da seara trabalhista, sendo de matéria absolutamente da Justiça do Trabalho, podendo ser até inconstitucional se for considerada a Justiça Comum Estadual como competente para determinar essa suspensão e a também sobre a manutenção do vínculo empregatício (2012, p. 82).

Tendo em visto o exposto, comprova-se que sendo o caso julgado perante Vara Criminal Comum ou pelo Juizado, e comprovada a violência doméstica, poderá a vítima postular diante a Justiça do Trabalho o afastamento do ambiente laboral por até seis meses e a recebendo também a estabilidade no emprego, uma vez que a competência para deliberar essa medida protetiva, conforme art. 9º, § 2, Inciso II da Lei Maria da Penha.

Em contramão ao que foi exposto, existem juristas que defendem a ideia que a interrupção da atividade trabalhista deve ser decidida pela Justiça Comum, podendo ser deferida na fase de inquérito policial e no decurso do processo, mediante autorização judicial, visando preservar a integridade física e psicológica da vítima.

Acerca dessa ideia, o doutrinador Salviano define que a competência é da Justiça Comum, e não sendo da Justiça do Trabalho, uma vez que o motivo do afastamento é alheio a relação de trabalho:

No entanto, a questão colocada neste artigo – afastamento do trabalho por motivo de violência contra a mulher perpetrada pelo cônjuge ou outras pessoas que convivem com esta trabalhadora – não tem origem na relação do trabalho. O empregador não é o causador deste problema. Assim, competente para dirimir esta dúvida será a Justiça Comum, que já estará, também, apreciando um eventual crime cometido pelos acusados de estarem lesionando fisicamente ou moralmente àquela trabalhadora que necessita ser afastada do emprego (2007, [n.p.]

Com um pensamento semelhante, Dias afirma que o juízo competente para decidir sobre essa medida protetiva é do JVD FM, não existindo, seria a Vara de Família, podendo o juiz deferir de ofício esse afastamento, e após a comunicação o empregador, tem a obrigação de cumprir a determinação judicial.

A concepção mais aceita dentre os juristas, seria que a capacidade de julgamento dessas causas será da Justiça Comum Criminal (JVD FM ou Vara Criminal) e em processo cíveis é do Juizado ou da Vara de Família, tendo em vista que a concessão do afastamento é independente a relação de trabalho.

3.1 JURISPRUDÊNCIAS ATUAIS

Diante da ausência de clareza sobre quem deveria julgar esses afastamentos, as jurisprudências atuais são bem enfáticas, e afirmam que a competência para julgamento dessas lides são da JVD FM, ou na sua ausência a Vara Criminal Comum, sendo matéria julgada em tribunais:

Ementa: 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.

PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO/MANUTENÇÃO DE EMPREGO. ART. 9º, § 2º, II, LEI N. 11.340/06 (LEI MARIA DA PENHA). INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Na inexistência de Juizados Especializados em Violência Doméstica e Familiar, compete à Justiça Criminal a análise do pedido de manutenção de emprego com base no art. 9º, § 2º, II, da Lei 11.340/06, a teor do que dispõe o art. 14 da mesma Lei. Falece à Justiça do Trabalho competência necessária para analisar tal pedido, bem como os demais a ele conexo. Apelo desprovido.

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. 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 inca-pacitada 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.

Tendo em vista o exposto, o mais racional e mais plausível é que essa matéria realmente seja da Justiça Criminal Comum ou dos Juizados especializado, uma vez que não se trata de fato decorrente do vínculo empregatício e sim das relações domésticas e familiares, portanto os afastamentos não devem ser discutidos no âmbito da Justiça do trabalho.

3.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como fundamento principal o artigo 9º, §2º, inciso II, da Lei nº 11.340/2006, que estabelece a responsabilidade dos magistrados em garantir a proteção do trabalho da mulher em situação de violência doméstica e familiar,

podendo determinar, quando atendidos os requisitos, o afastamento da vítima de seu ambiente de trabalho por um período de até seis meses.

Foi demonstrada também a evolução da legislação brasileira até a garantia dos direitos trabalhistas das mulheres. Também foi abordado quais tipos de violência devem ser observados para a aplicação eficaz da lei, como a violência psicológica, patrimonial, moral, entre outras.

Considerando que o escopo deste trabalho, que é verificar a aplicabilidade do dispositivo legal referente à medida protetiva para a mulher vítima de violência doméstica, foi apresentado um acórdão do Superior Tribunal de Justiça. Este acórdão atribuiu ao afastamento o caráter de suspensão contratual, com algumas particularidades. O Tribunal entendeu que o empregador não poderia ser prejudicado por um evento alheio à sua responsabilidade, garantindo a segurança financeira da funcionária durante o período de afastamento, com o pagamento dos salários, em analogia ao auxílio-doença do INSS.

Além disso, foi estabelecido que a competência para julgar esses casos é das Varas Especializadas em Violência Doméstica e Familiar; caso não existam essas varas na localidade, a competência é do Juízo Criminal.

Sendo assim, de acordo com o tempo e as repercussões da Lei Maria da Penha, muitos tópicos que eram mais omissos se tornaram mais claros e surgiu com isso uma necessidade de maior regulamentação em relação ao afastamento da mulher do local de trabalho. A preservação do vínculo empregatício configura-se como medida protetiva em favor da mulher, visando assegurar sua integridade e estabilidade. Para garantir a efetividade da norma, é imprescindível que sua aplicação ocorra de maneira precisa e inequívoca, vedando interpretações que possam fragilizar a proteção conferida à vítima.

A presente pesquisa evidenciou a complexidade jurídica e social que envolve a proteção trabalhista da mulher em situação de violência doméstica, especialmente no tocante à manutenção do vínculo empregatício como medida protetiva prevista no art. 9º, §2º, inciso II, da Lei nº 11.340/2006. A análise doutrinária

e jurisprudencial demonstrou que, embora a norma não tenha natureza trabalhista em sua essência, seus reflexos incidem diretamente sobre a relação contratual de trabalho, gerando impactos jurídicos significativos.

A controvérsia acerca da natureza jurídica do afastamento — se caracterizado como suspensão ou interrupção contratual — revela lacunas normativas que carecem de regulamentação específica, a fim de assegurar segurança jurídica tanto à vítima quanto ao empregador. Ainda que parte da jurisprudência reconheça o afastamento como hipótese de interrupção do contrato, com direito à remuneração, tal entendimento decorre de interpretação extensiva e teleológica da norma, não sendo pacificado.

Ademais, ficou evidenciado que a competência jurisdicional para a concessão de tal medida recai sobre os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, e, na ausência destes, sobre as Varas Criminais comuns, em consonância com o caráter protetivo e emergencial da medida, afastando-se, portanto, da competência da Justiça do Trabalho. Essa delimitação visa garantir celeridade e efetividade na aplicação da proteção estatal à vítima.

Por fim, reafirma-se que a manutenção do vínculo empregatício deve ser interpretada como instrumento de efetivação dos direitos fundamentais da mulher, em especial à dignidade da pessoa humana, à igualdade material e à proteção contra todas as formas de violência. A eficácia dessa medida exige do Estado, dos operadores do Direito e da sociedade uma atuação integrada, pautada na sensibilidade às questões de gênero e na aplicação responsável das normas, sob pena de perpetuar a situação de vulnerabilidade da vítima também no âmbito trabalhista.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em 12/02/2025.

BRASIL. LEI MARIA DA PENHA. Lei N.º11.340, de 7 de Agosto de 2006. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm Acesso em 12/02/2025.

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 16/04/2025.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça, (6ª Turma). 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 Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/2679618221>. Acesso em 07/05/2025.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região TRT-14. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO/MANUTENÇÃO DE EMPREGO. ART. 9º, § 2º, II, LEI N. 11.340/06 (LEI MARIA DA PENHA). INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DES. RELATOR: FRANCISCO JOSE PINHEIRO CRUZ. DISPONÍVEL EM:<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/2359489729>. Acesso em 07/05/2025

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça, (6ª Turma). 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. Min. Relator: Rogério Schietti Cruz. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/stj-a-natureza-juridica-do-afastamento-em-razao-de-violencia-domestica-de-interruptao-do-contrato-de-trabalho/765387499>. Acesso em: 07/05/2025.

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

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 8.ed. São Paulo: LTr, 2009.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 25.ed. São Paulo: Atlas, 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: Revista dos Tribunais, 2007.

GOMES, Orlando, et al. Curso de direito do trabalho. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

KÜMPEL, Vitor Frederico. Violência doméstica e familiar contra a mulher Lei 11.340/2006. São Paulo: Método, 2007.

SALVIANO, Maurício de Carvalho. A Lei Maria da Penha e os reflexos sobre o direito do trabalho. Editora da Universidade Camilo Castelo Branco, São Paulo, 9 de outubro de 2010. Disponível em: http://www.unicastelo.br/site/artigos/?id_noticia=368&categoria=52. Acesso em 05.03.2025

VIEIRA, Marília Costa. A Lei Maria da Penha e a nova hipótese de manutenção do vínculo trabalhista. 11 de fevereiro de 2009. Disponível em: <http://www.lfg.com.br>. Acesso em: 04.03.2025.