

**CENTRO DE ENSINO SUPERIOR LTDA
CESREI FACULDADE
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

LETÍCIA SILVA MONTEIRO

**A MULTIDISCIPLINARIDADE DA LEI MARIA DA PENHA SOB O VIÉS
TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO**

**CAMPINA GRANDE-PB
2022**

LETÍCIA SILVA MONTEIRO

**A MULTIDISCIPLINARIDADE DA LEI MARIA DA PENHA SOB O VIÉS
TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO**

Trabalho monográfico apresentado à
Coordenação do Curso de Direito do Centro
de Ensino Superior Ltda, como requisito
parcial para a obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Nívea Maria Santos
Souto Maior

**CAMPINA GRANDE-PB
2022**

-
- M775m Monteiro, Letícia Silva.
A multidisciplinaridade da Lei Maria da Penha sob o viés trabalhista e previdenciário / Letícia Silva Monteiro. – Campina Grande, 2022.
58 f.
- Monografia (Bacharelado em Direito) – Centro de Educação Superior
Cesrei Ltda., Cesrei Faculdade, 2022.
"Orientação: Profa. Ma. Nívea Maria Santos Souto Maior".
1. Direito do Trabalho. 2. Contrato de Trabalho. 3. Auxílio por
Incapacidade Temporária. 4. Lei Maria da Penha. I. Maior, Nívea Maria
Santos Souto. II. Título.

CDU 349.2(043)

LETÍCIA SILVA MONTEIRO

**A MULTIDISCIPLINARIDADE DA LEI MARIA DA PENHA SOB O VIÉS
TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO**

Aprovada em: 15 de dezembro de 2022

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Nívea Maria Santos Souto Maior
CESREI FACULDADE
(Orientadora)

Profa. Dra. Gleick Meira Oliveira
CESREI FACULDADE
(1º examinador)

Profa. Dra. Mara karine Veriato Barros
CESREI FACULDADE
(2º examinador)

Agradeço à Deus e Nossa Senhora por ter me concedido força e coragem para que eu nunca tenha desistido.

Obrigada à todos os meus familiares pelo amparo e pelo apoio nesses 5 anos.

Aos meus pais e meu irmão, eu fiz por vocês.

Obrigada à todos os meus amigos que de alguma forma contruíram para este trabalho. Em especial Welson Silva, minha dupla de curso, por ter me aguentado durante esses anos e sempre se mostrar presente em todas às áreas da minha vida. E minha amiga Maryanna Brito que foi um presente da Nassau e parceira de curso durante alguns anos.

Por fim, não tenho palavras para agradecer à minha orientadora Prof^a. Nívea Souto Maior por desde o primeiro momento ter sido acolhedora, pela paciência e por todas às palavras de incentivo. Obrigada pelo suporte dado em cada passo durante à jornada de escrita deste trabalho.

“Imagine como seríamos mais felizes, o quão livres seríamos para sermos nós mesmos, se não tivéssemos o peso das expectativas de gênero.”

Chimananda Ngozi Adichie

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo expor uma análise crítica das lacunas legislativas existente no artigo 9º, § 2º, inciso II da Lei 11.340/2006, denominada como “Lei Maria da Penha”, no qual prevê o afastamento laboral da mulher vítima de violência doméstica e familiar por até seis meses, com a finalidade de preservar sua integridade física e psicológica. Essa proteção ao contrato de trabalho da vítima é alvo de diversas controvérsias: a natureza jurídica do afastamento, a competência para determinar a aplicação da referida medida e a responsabilidade do empregador ou do Órgão Previdenciário pelo sustento da vítima enquanto esta estiver sem laborar. Para isso, busca-se, utilizando-se do método dedutivo e da pesquisa bibliográfica, analisar a Lei Maria da Penha de um modo multidisciplinar, suas formas e as medidas protetivas. Além disso, foram demonstradas as divergências doutrinárias no tocante a natureza jurídica, quais foram os entendimentos dos tribunais, bem como o pronunciamento do Superior Tribunal de Justiça. Por fim, a alternativa de concessão do benefício previdenciário auxílio doença (denominado atualmente como auxílio por incapacidade laborativa) como substituidor de renda. Ademais, buscou-se com a presente pesquisa demonstrar a necessidade de aperfeiçoamento na referida lei, de forma a trazer possíveis soluções para as lacunas percebidas no artigo de lei em estudo.

Palavras chave: Lei Maria da Penha. Multidisciplinariedade. Contrato de Trabalho. Auxílio por incapacidade temporária.

ABSTRACT

The present undergraduate thesis aims to expose a critical analysis of the existing legislative gaps in article 9, paragraph 2, item II of Law 11.340/2006, known as “Law Maria da Penha”, which provides for the removal from work of women who are victims of domestic and family violence for up to six months, in order to preserve their physical and psychological integrity. This protection of the victim's employment contract is the subject of several controversies: the legal nature of the removal, the competence to determine the application of the referred measure and the responsibility of the employer or the Social Security Agency for the maintenance of the victim while he is not working. For this, we seek, using the deductive method and bibliographical research, to analyze the Maria da Penha Law in a multidisciplinary way, its forms and protective measures. In addition, doctrinal differences were demonstrated regarding the legal nature, what were the understanding of the courts, as well as the pronouncement of the Superior Court of Justice. Finally, the alternative of granting the social security benefit sickness allowance (currently known as aid for work incapacity) as an income substitute. In addition, this research sought to demonstrate the need for improvement in that law, in order to bring possible solutions to the gaps perceived in the article of law under study.

Keywords: Maria da Penha Law. Multidisciplinary. Employment Contract. Assistance for temporary disability.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÇÃO A MULHER	11
1.1 UMA SOCIEDADE MACHISTA: O PATRIARCALISMO X O FEMINISMO	11
1.2 CONTEXTO HISTÓRICO E FUNDAMENTOS DA LEI MARIA DA PENHA.....	12
1.3 A POLÍTICA CRIMINAL EM FACE DA VIOLÊNCIA DE GÊNEROS E SUAS FORMAS ...	15
1.3.1 VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR	16
1.3.1.1 VIOLÊNCIA FÍSICA	17
1.3.1.2 VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA.....	18
1.3.1.3 VIOLÊNCIA SEXUAL	19
1.3.1.4 VIOLÊNCIA PATRIMONIAL	19
1.3.1.5 VIOLÊNCIA MORAL	20
1.3.2 FEMINICÍDIO.....	21
1.4 AS MEDIDAS PROTETIVAS E ASSISTENCIAIS PREVISTAS NA LEI MARIA DA PENHA.	23
2 A LEI MARIA DA PENHA E SUAS REPERCUSSÕES NO CONTRATO DE TRABALHO ..	26
2.1 A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E SUA PROTEÇÃO LEGAL.....	26
2.2 A NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO LABORAL DA MULHER VIOLENTADA: INTERRUPÇÃO OU SUSPENSÃO?	29
2.3 COMPETÊNCIA JURISDICIONAL.....	36
3 OS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS COMO SUBSTITUIDORES DE RENDANOS CASOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR PRATICADOS CONTRA A MULHER	42

SUMÁRIO

3.1 O AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA E A IMPORTÂNCIA DA POLÍTICA PREVIDENCIÁRIA NO ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA MULHER.....	42
3.2 A CONCESSÃO DO AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA NOS CASOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER	45
3.3 AÇÃO REGRESSIVA EM FACE DO AGRESSOR.....	50
 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	 54
 REFERÊNCIAS	 56

INTRODUÇÃO

O presente trabalho desenvolverá uma pesquisa acerca dos reflexos trabalhistas e previdenciários da Lei nº 11.340/2006, titulada como Lei Maria da Penha, dentre as suas previsões envolvendo o ramo do direito laboral apresenta-se o pouco conhecido e aplicado artigo 9º, §2º, II, o qual assegura medida protetiva as mulheres vítimas de violência doméstica ou familiar que encontram-se empregada, decorrendo manutenção de seu vínculo empregatício por até 06 (seis) meses quando há necessidade de se afastar de seu local de labor.

Ante esta matéria, a presente pesquisa intentará construir uma análise crítica e multidisciplinar com base nas omissões deixadas pelo legislador, tendo em vista que não é mencionada sobre a natureza jurídica do afastamento, à competência jurisdicional e nem sequer sobre quem competirá a responsabilidade pelo pagamento da obreira vítima durante o afastamento de trabalho.

Por conseguinte, sucedem determinadas questões as quais serão perguntas norteadoras ao longo da pesquisa: a) O que é violência doméstica e familiar e quais suas formas? b) Natureza jurídica do afastamento laboral da mulher violentada: Interrupção ou Suspensão? c) Mesmo afastada do seu labor, a mulher continuará recebendo seu salário, ou será mantida através de benefício previdenciário? d) Quais os requisitos para o benefício nos casos da mulher vítima de violência doméstica e familiar?

Assim, o trabalho foi dividido sucintamente em três partes. No primeiro capítulo será expostos aspectos introdutórios à matéria, analisando-se o contexto histórico até o advento da Lei Maria da Penha, assim como suas formas e medidas protetivas mencionadas em lei.

Em seguida, no segundo capítulo, compreenderá sobre a evolução da mulher no mercado de trabalho e a proteção legal. Serão discutidas as hipóteses interrupção ou suspensão contratual, demonstrando qual se adequa da melhor forma ao afastamento laboral da mulher violentada. Bem como à competência jurisdicional, com fundamento

no entendimento do Superior Tribunal de Justiça sobre a matéria em tela.

Por fim, no terceiro capítulo, será apresentado a definição de auxílio por incapacidade temporária e a importância do surgimento da política previdenciária no combate à violência contra a mulher. No tocante à concessão do benefício previdenciário serão vistos os requisitos que arcarão estes casos em específico. Em conclusão, explicitadas as hipóteses de ação regressiva contraposta contra o agressor por meio do INSS e pelo SUS (Sistema Único de Saúde), analisando-se à nova lei correspondente.

Assim sendo, o tema do presente estudo abrange relevância jurídico-social, em razão da violência contra a mulher ser um assunto que gera discussões e de suma importância na sociedade, visto que verifica-se ao seu redor preconceitos e discriminações instituídos em fatores culturais e antropológicos.

Logo, gerando soluções para a redução e resolução da problemática repercute em benefícios à todos, uma vez que a mulher vítima de violência doméstica e familiar não pode ser duplamente penalizada, já que além da violência sofrida fisicamente, seu sustento não deverá ser comprometido em decorrência de seu afastamento. Destaca-se que se trata de uma responsabilidade social do Estado, bem como da sociedade civil como um todo, da forma que, esta última, inserida nas instituições privadas devido exigência de propiciar direitos trabalhistas fundamentais.

1 A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÇÃO A MULHER

A discussão do tema proposto, levando em consideração sua relevância tanto na esfera social como jurídica, requer-se inicialmente uma compreensão básica do seu contexto histórico, razão pela qual, no presente capítulo, serão considerados alguns destes aspectos introdutórios à matéria.

1.1 UMA SOCIEDADE MACHISTA: O PATRIARCALISMO X O FEMINISMO

O termo patriarcalismo faz-se referência a estrutura social baseada no patriarcado. O patriarcado é o domínio e poder social centralizado no homem. No qual, apresenta como característica principal uma autoridade imposta institucionalmente, do homem sobre mulheres e filhos no ambiente familiar. Contudo, essa autoridade resulta na intervenção em toda a organização da sociedade, bem como na política, na cultura e na legislação.

O patriarcado é uma criação histórica que teve seu surgimento na época do Período Arcaico (entre os anos de 800 a.C. e 500 a.C.), onde neste período a representação familiar se dava com o homem, o patriarca, que detinha o poder de toda a linhagem. Entretanto, o uso do termo teve início na década de 70 com base no movimento feminista.

O patriarcado é um sistema político-social que insiste em que o homem é inerentemente dominador, superior a tudo e todos considerado fraco, especialmente do sexo feminino, e dotado do direito de dominar e governar sobre os fracos e para manter esse domínio através de várias formas de terrorismo psicológico e da violência (HOOKS, 2004, p.27)

Dessa forma, no campo dos estudos feministas, a partir da análise do termo patriarcalismo, foi identificado que existe uma desigualdade de gêneros na sociedade

que sucede da associação cultural de papéis sociais a biologia. Papeis esses que ratificam que a mulher estaria em desigualdade com o homem e consequentemente inferior a este.

Constata-se que se tornou uma situação inerente à nossa condição cultural, e muitas vezes é tratado como uma situação “natural”, em razão de identificar que ele dásinais no mundo inteiro e que ainda perdura, principalmente quando analisamos a forma como as mulheres são exploradas pelo sistema capitalista, sobretudo na questão da desigualdade social.

No Brasil, a jornada total de trabalho das mulheres em uma semana é de 54,3 horas, enquanto a dos homens é de 51,2 horas (IBGE, Pnad Contínua, 2019). Além do mais, durante a pandemia, as mulheres receberam menos: o rendimento médio feminino foi de R\$ 2.078, no terceiro trimestre de 2021, e o masculino, de R\$ 2.599. Na comparação, as mulheres ganharam 80% do recebido pelos homens, proporção maior do que os 78% verificados no terceiro trimestre de 2019, quando elas recebiam R\$ 2.139 e os homens, R\$ 2.742 (DIEESE, 2022).

Portanto, é notório perceber que mesmo com décadas de luta e avanços, a jornada na vida profissional e pessoal das mulheres não é fácil, a igualdade material ainda não atingiu níveis aceitáveis e desejados pela população feminina, devido ainda hoje ser possível vermos que o patriarcado está compenetrado no inconsciente coletivo da sociedade, na qual é mantida por uma maioria machista, sendo parte dominante,mas que precisa ser justa e igualitária.

1.2 CONTEXTO HISTÓRICO E FUNDAMENTOS DA LEI MARIA DA PENHA

A Lei nº 11.340 de 07 de agosto de 2006, foi nomeada como Lei Maria da Penha em homenagem à Maria da Penha Maia Fernandes, pela sua luta contra a violência de gênero, a qual a sua história de vida e histórico de violências, durante

sua vida matrimonial, alcançou repercussões no mundo inteiro e motivou a 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, de profissão farmacêutica, foi vítima de dupla tentativa de feminicídio no ano de 1983, em seu domicílio em Fortaleza, Estado do Ceará, por parte de seu então esposo, o colombiano Marco Antônio Heredia Viveiros.

Maria da Penha e Marco Antônio se conheceram em 1974 na Faculdade de Ciências Farmacêuticas da Universidade de São Paulo, ela cursando seu mestrado e ele porventura realizava a pós-graduação em Economia. No mesmo ano começaram a namorar e após dois anos se casaram. Logo depois, tiveram sua primeira filha e se mudaram para Fortaleza, onde tiveram mais 3 filhas.

No início da relação, o Sr. Heredia demonstrava ser uma pessoa gentil e amável, cativando todos à sua volta. Entretanto, após o casamento, houve uma mudança no seu comportamento, no qual tornou-se um homem agressivo e violento, por consequência iniciaram as constantes agressões e ameaças contra Maria.

A primeira violência ocorreu no dia 29.05.1983, na qual seu marido atirou em suas costas enquanto dormia. Em decorrência dessa agressão, Maria sofreu várias lesões irreversíveis, foi submetida a inúmeras operações cirúrgicas e por esse motivo acarretou em uma paraplegia e outros traumas físicos e psicológicos.

De acordo com os peticionários no relatório feito pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos: “Sustenta ela que o esposo procurou encobrir a agressão alegando ter havido uma tentativa de roubo e agressão por parte de ladrões que teriam fugido” (COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). Relatório nº 54/01, Caso 12.051). Entretanto, diante das investigações feitas pela Polícia, foi comprovado sua autoria no atentado.

Infelizmente, o histórico de violência sofrida pela mesma não se encerrou com esse episódio, 4 meses depois, ainda em recuperação da primeira violência, ele a manteve em cárcere privado durante 15 dias e enquanto ela tomava banho tentou eletrocutá-la. Após a última tentativa de feminicídio, Maria resolveu-se divorciar. Conforme as testemunhas do processo, o seu companheiro desde logo agia de

maneiraintencionada:

Tanto que seu autor, dias antes, tentou convencer a esposa a celebrar um seguro de vida, do qual ele seria beneficiário. Ademais, cinco dias antes da agressão, ela assinara, em branco, um recibo de venda de veículo de sua propriedade a pedido do marido (CUNHA; PINTO, 2021, p. 23).

A família dela, ao perceber a situação em que se encontrava, procuraram e obtiveram apoio jurídico para tira-la de casa sem que se configura abandono de lar e não perdesse a guarda das filhas. Dessa maneira, iniciou a busca por justiça.

Durante a tramitação judicial, as provas obtidas no inquérito policial indiciaram a autoria dos crimes por parte de Heredia, que se apresentaram suficientes para fundamentar a denúncia feita pelo o Ministério Público perante a 1ª Vara Criminal de Fortaleza, no dia 28 de setembro de 1984.

Apesar das denúncias e das provas, oito anos após o crime, em 4 de maio de 1991 houve a primeira sentença judicial penalizando-o em 15 anos de prisão que foram reduzidos a dez anos, por não constar condenação anterior. No mesmo dia, a sua defesa apresentou apelação contra a sentença de pronúncia, favorecendo-o e anulandoa sentença condenatória, concedendo sua liberdade.

À vista disso, realizou-se um segundo julgamento em 15 de março de 1996, no qual foi dada uma nova condenação ao agressor, com a pena de dez anos e seis meses de prisão. Sua defesa apresentou uma apelação e mais uma vez foi aceita pelo Tribunal. Diante da situação, Maria da Penha:

[...] chegou a ficar com vergonha e a pensar: se não aconteceu nada até agora é porque ele, o agressor, tinha razão de ter feito aquilo. Ainda assim, não se calou. Depois de ter sido quase assassinada, por duas vezes, tomou coragem e decidiu fazer uma denúncia pública. Em face da inércia da justiça, escreveu um livro, uniu-se ao movimento de mulheres e, como ela mesmo diz, não perdeu nenhuma oportunidade de manifestar sua indignação (DIAS, 2018, p. 22).

O caso alcançou grandes repercussões, inclusive internacional, dado que em 1988, o Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL), unido com o Comitê

Latino-Americano e do Caribe para a Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM), formalizaram a denúncia em face do Brasil à Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (CIDH/OEA).

Entretanto, frente à comissão, o Brasil não tomou nenhuma medida, apesar de ter sido notificado 4 vezes. Em 2001, à Corte Interamericana publicou o relatório n.54/2001, no qual responsabilizou o país por negligência e omissão frente à violência doméstica: “A ineficácia judicial, a impunidade e a impossibilidade de a vítima obter uma reparação mostra a falta de cumprimento do compromisso assumido pelo Brasil de reagir adequadamente ante a violência doméstica” (COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS CIDH. Relatório nº 54/01, Caso 12.051).

No ano de 2002, 19 anos depois da prática dos crimes, o processo foi encerrado e Heredia foi finalmente preso onde cumpriu dois anos de pena em regime fechado, sendo libertado em 2004, 21 anos após os dois crimes.

Ademais, no início do mesmo ano (2002), foi elaborado o projeto de lei para o combate à violência doméstica e familiar contra a mulher por um consórcio de ONGs Feministas e encaminhada ao Congresso Nacional pelo Presidente da República.

A Lei nº 11.340/06 intitulada como Lei Maria da Penha, entrou em vigor no dia 22.09.2006, perdurou 27 anos para ser publicada. Representou um marco normativo na luta pela igualdade de gênero e pelos direitos das mulheres¹ no Brasil.

1.3 A POLÍTICA CRIMINAL EM FACE DA VIOLÊNCIA DE GÊNEROS E SUAS FORMAS

O termo gênero pode ser entendido segundo Dias (2018, p. 62) como

¹ Súmula 114 do Tribunal de Justiça de São Paulo: “Para efeito de fixação de competência, em face da aplicação da Lei nº 11.340/06 (Lei Maria da Penha), tanto o homem quanto a mulher podem ser sujeito ativo da violência, figurando como sujeito passivo apenas a mulher, sempre que fique caracterizado o vínculo de relação doméstica, familiar ou de afetividade, além da convivência íntima, com ou sem coabitação, e desde que a violência seja baseada no gênero, com a ocorrência de opressão, dominação e submissão da mulher em relação ao agressor.”

“construção social, que identifica papéis sociais de natureza cultural e que levam aquisição da masculinidade e da feminilidade”

Dessa forma, o gênero estar interligado a construção social e histórica estruturada sobre as características biológicas, onde a sociedade compreende como papel, função ou conduta esperada do indivíduo pressupostos de suas características naturais.

A violência contra a mulher, também conhecida com violência de gênero, é um problema social estruturado em nossa sociedade que surgiu desde os primórdios da humanidade, na qual é baseada na desigualdade de gênero, à mulher é posicionada em posição de inferioridade em relação ao homem. E que, atualmente, ainda é possível notarmos sua existência quando analisamos os dados numéricos no nosso país, por exemplo.

Os dados da violência contra a mulher no Brasil são alarmantes. Os registros mais recentes apontam que 30 mulheres sofrem agressão física por hora. Uma menina ou mulher é estuprada a cada 10 minutos no país. A cada dia, três mulheres são vítimas de feminicídio. A cada dois dias, uma travesti ou mulher trans é assassinada. (Senado Notícias, 2022).

Como defende Maria Berenice Dias (2019) para fundamentarmos o conceito de violência doméstica e familiar é importante a análise concomitante do artigo 5º e 7º da Lei 11.340/06, pois, as expressões do artigo 5º são tidas como vagas e apenas do artigo 7º, de forma individual, não se consegue chegar ao conceito.

Posto isso, em tópico seguinte será apresentado as espécies de violências que estão elencadas no artigo 7º da Lei 11.340/06, tais quais devem ser observadas no âmbito familiar e nas relações íntimas.

I Violência Doméstica e Familiar

Como vimos no tópico anterior, para melhor compreensão da violência doméstica e familiar, é importante a análise do artigo 5º juntamente com o artigo 7º

da Lei Maria da Penha. Ainda assim, é fundamental analisarmos estes de forma individual.

Nos termos do artigo 5º, primeiro temos a significação da violência doméstica e familiar “qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral e patrimonial”.

Posteriormente, é apresentado seu campo de abrangência. A violência torna-se doméstica quando praticada: (a) no âmbito familiar; (b) no âmbito doméstico; (c) por alguém que possua relação íntima de afeto.

Salienta-se que a relação íntima de afeto independe de coabitação e as relações pessoais independem de orientação sexual. Portanto, a violência configura-se do mesmo modo por mulheres lésbicas, assexuadas, bissexuadas, transexuadas,

Umas das maiores preocupações do legislador na criação da Lei 11.340/06 foi assegurar a integridade física, psicológica e econômica da vítima e com esse intuito criou mecanismos com a finalidade de findar possíveis abalos que venham a ser causados pelos agressores. Os cinco incisos do artigo 7º da Lei Maria da Penha definem as diferentes formas pelas quais a violência doméstica e familiar pode se expressar, são elas:

1.3.1.1 Violência Física

Na violência física, também denominada tradicionalmente como “vis corporalis”, não é necessária que a agressão deixe marcas visíveis como hematomas ou ferimentos, sendo possível identifica-la quando ela provoca sinais ou sintomas.

O estresse crônico gerado em razão da violência também pode desencadear sintomas físicos, como dores de cabeça, fadiga, dores nas costas, e até distúrbios no sono (DIAS, 2019, p. 90).

Dessa forma, a violência física vai além de tapas, apertar os braços, espancamentos ou qualquer comportamento agressivo que atinja o corpo da vítima. Visto que não só a integridade física é protegida juridicamente, mas também a saúde

corporal.

1.3.1.2 Violência Psicológica

O inciso II do artigo 7º, conceitua que a violência psicológica é aquela:

[...] conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação (BRASIL, 2006)

A violência psicológica, denominada de “vis compulsiva”, consiste na agressão emocional. Sendo uma das mais constantes de acontecer, porém, é pouco denunciada em razão de muitas vezes à vítima não compreender que as agressões verbais configuram violência e podem ser denunciadas.

Gaslighting é um termo usado para o tipo de violência que diminui a mulher, até que ela chegue a perder discernimento da situação em que está vivendo. O abusador age com manipulação psicológica, no qual distorce, omite ou cria informações. “Você está imaginando coisas” ou “você está louca”, são exemplos de frases que são usadas pelo abusador, induzindo a vítima achar que enlouqueceu e a deixando insegura.

Ainda sobre a violência psicológica, Maria Berenice Dias esclarece que:

Geralmente, o abuso emocional acontece de forma gradual e sem que a vítima perceba. Com o passar do tempo, esses padrões abusivos aumentam, fazendo com que a vítima se torne cada vez mais dependente da relação e muitas vezes se isole de amigos e familiares (DIAS, 2019, p.93)

1.3.1.3 Violência Sexual

A violência sexual sofrida se resulta quando a mulher é obrigada a ter relações sexuais forçadas. Ressalta-se, que não se trata exclusivamente de iniciar a relação sexual, se em algum momento durante o ato sexual a mulher decide não querer continuar e seu parceiro à força, ainda assim caracteriza-se como violência.

Esta pode ocasionar em gravidez indesejada, infecções sexualmente transmissíveis — incluindo HIV, comportamento suicida, entre outros. Em consequência, as vítimas podem sofrer danos comportamentais, sociais e de saúde mental.

Importante evidenciar que muitas vezes, em decorrência da violência sexual a vítima chega a falecer, seja por ação cometida pelo agressor ou pelos problemas de saúde provocados pela própria agressão, como suicídio e abortos inseguros.

1.3.1.4 Violência Patrimonial

A violência patrimonial está fundamentada em três condutas: subtrair, destruir (totalmente ou parcialmente) e reter. Destaca-se que não há relevância o valor dos bens subtraídos, mas sim a finalidade que o agressor age de causar dor ou desprazer à mulher.

A violência patrimonial na Lei Maria da Penha encontra-se em parcial consonância no Título II da Parte Especial do Código Penal "Dos Crimes contra o Patrimônio", no qual nos seus artigos 181 e 182, em que estão previstas as hipóteses de imunidades absolutas², também conhecidas como escusas absolutórias.

² Art. 181 - É isento de pena quem comete qualquer dos crimes previstos neste título, em prejuízo:

I - do cônjuge, na constância da sociedade conjugal; II - de ascendente ou descendente, seja o parentesco legítimo ou ilegítimo, seja civil ou natural.

Art. 182 - Somente se procede mediante representação, se o crime previsto neste título é cometido em prejuízo: I - do cônjuge desquitado ou judicialmente separado; II - de irmão, legítimo ou ilegítimo; III -

Dessa forma, observa-se um divergências de normas, onde, a Lei Maria da Penha estabelece punição nos casos em que é cometido crimes patrimoniais contra as mulheres em situação de violência doméstica e familiar, contudo, sob outra perspectiva, o Código Penal prevê hipóteses em que o autor da infração nestes crimes estaria impune.

À vista disso, o STJ, em 05 de agosto de 2014, ao julgar o RHC 42.918/RS, pacificou que o conceito de violência patrimonial na Lei Maria da Penha não afetou o Código Penal, mantendo-se o entendimento a respeito da manutenção das escusas absolutórias no que tange à proteção à mulher contra a violência patrimonial.

Isto posto, compreende-se a violência patrimonial sendo uma das grandes responsáveis por fazer com que as mulheres não consigam sair do ciclo do relacionamento abusivo, devido na maioria das situações elas dependerem financeiramente do agressor.

No dia a dia, é possível esses atos serem notados quando ocorre a privação de bens, destruição de documentos pessoais, controle de dinheiro, entre outros.

1.3.1.4 Violência Moral

A calúnia se sucede quando o agressor incumbe à mulher uma conduta tipificada como crime, afirmando falsamente que ela praticou um crime sem a mesma ter cometido, exemplo afirmar que a mulher furtou bens como uma moto.

A difamação caracteriza-se quando o agressor atribui à mulher fatos que denigrem a sua reputação, exemplo afirmar que ela é adúltera. E por fim, a injúria configura-se quando o agressor ofende a dignidade da mulher, através de xingamento como, por exemplo, chamá-la de “burra”.

É de suma importância a exposição dos tipos de violência existente, em virtude de muitas mulheres que vivem nessa situação não possuírem conhecimento dos seus

direitos e das redes de apoio e auxílio existente, o que desincentiva a denúncia e acabam impossibilitando a ação da polícia e dos órgãos para coibição destes crimes.

II Feminicídio

O conceito de feminicídio foi utilizado pela primeira vez pela ativista feminina Diana E. H. Russel em 1976, diante o Tribunal Internacional Sobre Crimes Contra as Mulheres, realizado em Bruxelas (Bélgica). Diana definiu o feminicídio como “*the killing of one or more females by one or more males because they are female*” (RUSSELL, 2012), compreende-se por: feminicídio é o assassinato de uma ou mais fêmeas por um ou mais machos porque elas são fêmeas. Importante ressaltar que o uso do termo *female* (fêmea), institui a inclusão aos bebês do sexo feminino e meninas.

No Brasil, a palavra feminicídio ganhou notoriedade a partir de 2015, quando foi aprovada a Lei Federal 13.104/15, conhecida como a Lei do Feminicídio, elaborada a partir de uma recomendação da CPMI (Comissão Parlamentar Mista de Inquérito) sobre Violência contra a Mulher do Congresso Nacional, na qual foi estudada a violência contra as mulheres nos estados brasileiros entre março de 2012 e julho de 2013.

Ainda no ano de 2013, houve outra recomendação, porém, da Comissão sobre a Situação da Mulher (CSW) da ONU para que se realiza reforço na legislação brasileira na punição dos homicídios de mulheres e meninas por consequência do gênero.

A Lei 13.104/15 alterou o artigo 121, §2º,³ do Código Penal brasileiro, incluindo o feminicídio entre suas qualificadoras, aumentando a pena em seu §7º,⁴ bem como

³ Art. 121. Matar alguém: § 2º Se o homicídio é cometido: VI - contra a mulher por razões da condição de sexo feminino (...) § 2º - A Considera-se que há razões de condição de sexo feminino quando o crime envolve: I - violência doméstica e familiar; II - menosprezo ou discriminação à condição de mulher.

⁴ § 7º A pena do feminicídio é aumentada de 1/3 (um terço) até a metade se o crime for praticado: I - durante a gestação ou nos 3 (três) meses posteriores ao parto; II - contra pessoa maior de 60

introduziu na lista de crimes hediondos.

Importante explicitar que na Lei do Feminicídio não se abrange qualquer assassinato de mulheres como um resultado de feminicídio, visto que na própria lei são apontadas as duas situações para que seja aplicada:

Na primeira situação quando o crime decorre da violência doméstica ou familiar, consistindo em o autor do crime ser familiar da mulher ou que já possuiu laço afetivo com a vítima.

Na segunda situação quando o crime resulta da discriminação de gênero, podendo o autor do crime conhecido ou não da vítima.

A implementação desta lei advém do amplo número de crimes cometidos contra as mulheres que estão retratados nos altos índices de feminicídio no país. De acordo com o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), o Brasil se encontra em 5º lugar no ranking mundial de Feminicídio. Segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2022, uma pessoa ligou por minuto, para o 190 denunciando agressões decorrente da violência doméstica em 2021. E, somente no primeiro semestre de 2022 foram contabilizadas mais de 31 mil denúncias de violência doméstica.

Ademais, de acordo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, durante a pandemia o Brasil estimou 1.350 casos de feminicídio em 2020, o número é 0,7% maior comparado ao total de 2019.

Dessa forma, é notório percebemos que apesar dos avanços nos campos de direitos das mulheres ao longo do tempo, com criação de leis, o Brasil ainda é um país que apresenta situação preocupante em decorrência dos altos índices de violência e assassinato contra mulheres. Diariamente, diante das estatísticas, observamos o agravante número de mulheres que ainda são submetidas a alguma forma de violência, seja ela psicológicas ou físicas, e na sua manifestação mais

(sessenta) anos, com deficiência ou com doenças degenerativas que acarretem condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental; II - contra pessoa menor de 14 (catorze) anos, maior de 60 (sessenta) anos, com deficiência ou portadora de doenças degenerativas que acarretem condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental; III - na presença de descendente ou de ascendente da vítima. III - na presença física ou virtual de descendente ou de ascendente da vítima; IV - em descumprimento das medidas protetivas de urgência previstas nos incisos I, II e III do caput do art. 22 da Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006.

preocupante o feminicídio.

Salienta-se que o feminicídio se caracteriza pela sua não acidentalidade, pois, o agressor age de forma intencional, cometendo antes do assassinato violências físicas ou psicológicas, como abusos e agressões.

Portanto, para muitas mulheres, o final do ciclo da violência, lastimavelmente, é o feminicídio. A Lei Maria da Penha dispõe das Medidas Protetivas como um dos mecanismos de interromper esse ciclo, como veremos no próximo tópico.

1.4 AS MEDIDAS PROTETIVAS E ASSISTENCIAIS PREVISTAS NA LEI MARIA DA PENHA

A fim de dar efetividade ao objetivo de garantir que toda mulher tenha direito à uma vida sem violência, o legislador elaborou as chamadas Medidas Protetivas, que se encontram descritas nos artigos 22, 23 e 24 do Capítulo II da Lei Maria da Penha⁵, conforme se subdividem em dois conjuntos de ações aquelas que obrigam o agressor e as destinadas às mulheres⁶.

⁵ Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras: I - suspensão da posse ou restrição do porte de armas, com comunicação ao órgão competente, nos termos da Lei no 10.826, de 22 de dezembro de 2003; II - afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida; III - proibição de determinadas condutas, entre as quais: a) aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor; b) contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação; c) frequentação de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida; IV - restrição ou suspensão de visitas aos dependentes menores, ouvida a equipe de atendimento multidisciplinar ou serviço similar; V - prestação de alimentos provisionais ou provisórios.

⁶ Art. 23. Poderá o juiz, quando necessário, sem prejuízo de outras medidas: I - encaminhar a ofendida e seus dependentes a programa oficial ou comunitário de proteção ou de atendimento; II - determinar a recondução da ofendida e a de seus dependentes ao respectivo domicílio, após afastamento do agressor; III - determinar o afastamento da ofendida do lar, sem prejuízo dos direitos relativos a bens, guarda dos filhos e alimentos; IV - determinar a separação de corpos. Art. 24. Para a proteção patrimonial dos bens da sociedade conjugal ou daqueles de propriedade particular da mulher, o juiz poderá determinar, liminarmente, as seguintes medidas, entre outras: I - restituição de bens indevidamente subtraídos pelo agressor à ofendida; II - proibição temporária para a celebração de atos e contratos de compra, venda e locação de propriedade em comum, salvo expressa autorização judicial; III - suspensão das procurações

Todavia, é importante ressaltar que as medidas protetivas não estão cerceadas unicamente nos artigos citados. De acordo com Maria Berenice Dias:

As providências não se limitam às medidas protetivas de urgência previstas no artigo 22 ao 24. Encontram-se amparadas, em toda a lei, medidas outras voltadas à proteção da vítima que também merecem ser chamadas de protetivas (2019, p. 171).

Dessa forma, além das medidas de proteção acima descritas, a Lei Maria da Penha contempla outras medidas no Capítulo II, como dispõe artigo 9º, § 2º, II, no qual prevê ações referentes à proteção do trabalho em caso de necessidade de afastamento da trabalhadora:

Art. 9º (...) § 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: (...) II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

Trata-se de uma medida assistencial direcionada à mulher agredida que visa garantir sua integridade física e psicológica através do seu afastamento pelo fato de estar correndo risco à sua integridade. Desse modo, é previsto a garantia de remoção e a manutenção do vínculo empregatício.

Podemos interligá-la com as medidas protetivas descritas no inciso III, alínea 'c' do art. 22, no qual possibilita o juiz de fixar o afastamento do agressor não apenas da residência, mas também dos locais de convivência da vítima, entre eles, de seu local de trabalho.

Bem como, outra medida protetiva, porém essa voltada à vítima, estabelecida no artigo 23, inciso III, nos casos em que o agressor não consiga ser afastado do domicílio compartilhado ocorre a possibilidade de afastamento da ofendida do lar. Nesta situação, o seu afastamento do lar pode motivar a necessidade de afastamento também do seu local de trabalho.

Desta maneira, o inciso II, § 2º, do art. 9º, pode ser estabelecido como mecanismo de reforço das medidas protetivas à mulher vítima de violência doméstica e

conferidas pela ofendida ao agressor; IV - prestação de caução provisória, mediante depósito judicial, por perdas e danos materiais decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a ofendida.

familiar, que muitas vezes se torna indispensável manter-se longe do seu agressor e até mesmo do seu lar, tal como necessário se ausentar do trabalho. No próximo capítulo veremos de forma mais detalhada o que preceitua esta previsão legal.

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

Após o estudo das noções gerais e da aplicabilidade da Lei nº 11.340/2016 (Lei Maria da Penha), foi possível obter os conhecimentos necessários sobre esta previsão normativa para um campo interdisciplinar. Neste capítulo iremos iniciar a discussão do tema proposto no âmbito trabalhista, no qual faremos uma análise aprofundada do que aborda o artigo 9º, § 2º, II da referida lei.

2.1 A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E SUA PROTEÇÃO LEGAL

Conforme exposto no capítulo anterior, ao longo da história, a mulher sempre foi tratada com discriminação e colocada em posição de inferioridade em relação ao homem devido aos costumes patriarcais no qual está fixado na sociedade até os dias atuais, cuja misoginia é igualmente verificada nas relações de trabalho.

O ingresso da mulher no mercado de trabalho teve início na primeira Revolução Industrial, uma vez que o crescimento da demanda por mão de obra gerou espaço para que as mulheres deixassem de lado as atividades de casa e ingressassem na indústria.

Entretanto, era notório o tratamento inferior mão de obra feminina devido à alta exploração, de modo que as jornadas de trabalho eram exaustivas e possuíam os salários inferiores aos dos homens, embora exercessem as mesmas funções. Salienta-se que as fábricas começaram a contratar as mulheres em virtude de possuírem mão de obra de menor valia e assim reduzir as despesas com salários.

Dessa forma, diante das práticas discriminatórias e ausência de normas

protetivas, as mulheres se manifestaram e reivindicaram seus direitos durante as Revoluções Francesa e Americana. Logo, surgiram as primeiras normas específicas sobre a mulher no mercado de trabalho. Em 1842 e 1844, na Inglaterra, foi proibido o trabalho em subterrâneos e estabelecido redução na jornada de trabalho para 10 horas e meia. Em 1848, na França, surgiram as leis de proteção ao trabalho feminino.

Ademais, o marco desse ingresso deu-se após a Primeira e a Segunda Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), visto que os homens partiram para as batalhas e às mulheres passaram a assumir os negócios da família e obter posição no mercado de trabalho. Logo, assumiram funções que antes eram exclusivas dos homens. Após o fim das guerras, muitos dos que sobreviveram regressaram mutilados, mantendo-se impossibilitados fisicamente de retornar ao trabalho, nessas circunstâncias as mulheres sentiram-se na responsabilidade de “abandonar” o trabalho doméstico e dar importância aos projetos e ao trabalho que antes eram realizados pelos seus maridos.

Portanto, a industrialização abriu espaço para as mulheres e junto delas, as suas lutas. No Brasil, com a consolidação do sistema capitalista, em meados do século XIX, ocorreram inúmeras mudanças na produção e organização do trabalho feminino devido principalmente ao intenso crescimento das maquinarias que por consequência transferiu a mão de obra feminina para as fábricas. A partir desse momento, desencadeou-se a criação de legislações benéficas às mulheres.

A Constituição Federal de 1932, conhecida pela Revolução de 1932, que teve curta duração, instituiu a não distinção dos sexos; a igualdade salarial entre homem e mulher; vedação ao trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; vedação ao trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; bem como a vedação de dispensa pela razão de estar grávida; o não trabalho noturno e descansos de meia hora para mulheres em período de amamentação durante os primeiros seis meses de vida do bebê.

A Constituição de 1934 estabeleceu a proibição da discriminação do trabalho da mulher em relação aos salários, vedação do trabalho da mulher em serviços insalubres, garantia do repouso semanal remunerado para a gestante e constituição

dos serviços de amparo à maternidade, a exemplo: salário maternidade, licença maternidade, assistência médica e sanitária às gestantes.

Adiante, foram conquistados pouco a pouco avanços em relação à proteção do trabalho feminino no Brasil, em 1943 (com a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT⁷, promulgada pelo Decreto-Lei n. 5.452, na qual determinou a legítima atuação das mulheres no mercado de trabalho) e em 1962 (com a criação da Lei nº 4.121/62, Estatuto da Mulher Casada, que deliberou sobre a não exigência da concessão do marido para a esposa trabalhar fora de casa, tal como para adquirir herança e obter imóveis).

No entanto, os maiores avanços à proteção do trabalho feminino no Brasil ocorreram com a atual Constituição Federal promulgada em 1988, onde admitiu o princípio da dignidade da pessoa humana no qual prevê em seu artigo 5º - inciso I - que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” reorganizou as normas de proteção à maternidade nos âmbitos trabalhistae previdenciário (artigo 392 e seguintes da CLT, com acréscimos das Leis nº 9.799/99 e 8.213/91); instituiu normas de combate à discriminação e meios que atribuíam igualdade entre os sexos (Leis nº 9.029/95 e 9.799/99).

Ainda no tocante à maternidade, desde 2002 foi estendido o direito de licença à maternidade para as mães adotantes durante 120 dias, independente da idade que a criança adotante possua, conforme atual redação do artigo 392-A, da CLT.

Apesar dos avanços conquistados, ainda assim é notório percebermos a existência de discriminação profissional com relação às mulheres quando observamos os dados no país: “Em 2019, as mulheres receberam, em média, 77,7% do montante auferido pelos homens. A desigualdade atinge proporções maiores nas funções e nos cargos que asseguram os maiores ganhos. Entre diretores e gerentes,

⁷ A CLT – neste ponto em específico – foi inspirada em norma internacional, à Convenção 103 da OIT, denominada “Convenção sobre o Amparo à Maternidade” de 1952. Convenção esta que adotou diversas matérias referente ao amparo à maternidade, na qual tornou-se responsável por ampliar a tutela dos direitos referentes à proteção da maternidade no trabalho. Obteve como finalidade impedir que o labor principalmente prejudicasse a saúde da mulher ou da criança, durante a gestação e posteriormente, bem como possuiu como objetivo garantir que a função reprodutiva da mulher não seja um fator prejudicial à sua segurança econômica ou no emprego.

as mulheres receberam 61,9% do rendimento dos homens” (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

Portanto, as concepções de igualdade das mulheres no mundo do trabalho ainda não se encontram satisfatórias e por esse motivo o legislador se preocupou em criar normas de combate à discriminação com as mulheres no mercado de trabalho e, por consequência, foi incluído a proteção do mercado de trabalho feminino como direito mínimo previsto no artigo 7º, inciso XX da Constituição Federal de 1988.

Ademais, o legislador percebeu a necessidade de inserir na Lei nº 11.340/06, matérias referentes ao direito trabalhista e à seguridade social, suscitando em seu Capítulo II – Da Assistência à Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar, a manutenção do vínculo empregatício às vítimas de violência doméstica e familiar (artigo 9º, §2º, II, Lei Maria da Penha).

2.2 A NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO LABORAL DA MULHER VIOLENTADA: INTERRUPTÃO OU SUSPENSÃO?

Consoante tratado neste trabalho, o legislador ao criar o artigo 9º, §2º, inciso II da Lei Maria da Penha, intentou em abonar as faltas no empregado da mulher que foi vítima de violência doméstica.

À mulher vulnerável, em situação de violência doméstica ou familiar, não foram previstos benefícios trabalhistas mais expressivos, mas ao menos se previu o direito de não ser apenada com a dispensa sem justa causa por abandono de emprego, em caso de ausências sucessivas (SILVA, 2021, p.132)

Nesse sentido, nota-se que a norma de natureza essencialmente criminal diversificou em tema trabalhista, pois além de garantir a preservação da integridade física e psicológica da vítima, também é possível perceber um cuidado em proteger os direitos fundamentais tocantes à relação de trabalho, dado que a finalidade a qual

se concede o afastamento da mulher trabalhadora decorre de fato estranho ao ambiente laboral.

O dispositivo garante tanto o afastamento da servidora pública a qual encontra-se em situação de violência doméstica e familiar, bem como às vítimas que embora não detenham de vínculo com a administração pública, possuem relação de trabalho com particulares ou com empresas, as quais podem ser afastadas de seu local de trabalho mediante determinação judicial, por até 06 (seis) meses.

Logo, é imprescindível a existência de duas condições para aplicabilidade desta medida: primeiramente, a possibilidade que a empregada venha a vivenciar outra vez agressões físicas, psicológicas e que a mesma corra risco de vida; em seguida, que o agressor não cumpra as demais medidas protetivas impostas, especificadas no artigo 22 da Lei, ou porventura não se encontre preso preventivamente ou em flagrante.

O doutrinador Carlos Eduardo Duarte do Amaral interpreta que:

A manutenção do vínculo trabalhista à mulher em situação de violência doméstica e familiar fica condicionada à necessidade de preservação de sua integridade física e psicológica. Assim, se o suposto agressor, no transcorrer da lide não estiver investindo contra a vítima, ou estiver cumprindo à risca e fidelidade todas as medidas protetivas de urgência deferidas, ou mesmo se estiver preso em flagrante ou preventivamente, é indevida a concessão da cautelar de manutenção da relação de emprego, em razão da ausência de iminência de risco à integridade física ou psicológica da ofendida. Igualmente, para decretação cautelar da manutenção do vínculo trabalhista deve ser verificado pelo Juiz se o afastamento do local de trabalho pela mulher se faz necessário, recomendável. Pelo que, mesmo se o suposto agressor estiver no encalço da mulher, descumprindo parcialmente algumas das medidas protetivas de urgência, ou mesmo caso tenha se evadido da prisão para local incerto, será necessário, mesmo assim, que fique evidenciado que o acusado está rondando as imediações do local de trabalho da vítima, ou seja, que o ambiente de trabalho da ofendida possa se constituir em verdadeiro alçapão ou tabuleiro para reintegração criminosa, em abalo da ordem pública. Acaso restar incólume o desenvolvimento da atividade laborativa pela mulher, em seu local de trabalho, deixando o suposto agressor a vítima em paz neste recinto, certo abalo psicológico ou moral desta poderá ser elemento para o êxito da causa principal, mas não se constituirá em motivo para

decretação da cautelar de manutenção do vínculo trabalhista, por falta de interesse jurídico na medida. O mesmo pode acontecer com aquelas vítimas que exerçam atividade laborativa externa incompatível com a fixação de horário de trabalho ou que o ambiente de trabalho se revele fortaleza inexpugnável pelo agressor, como acontece, p. ex., no caso das aeronautas que trabalham a bordo de aeronaves contando que seu algoz também não seja tripulante da mesma (AMARAL, 2009, n.p.)

Sendo assim, o afastamento da trabalhadora vítima de violência doméstica e familiar só deverá ser aplicado como última alternativa, isto é, quando os demais instrumentos legais não forem suficientes ou eficazes.

Verifica-se que o legislador deixa algumas lacunas na mencionada medida protetiva, pois, não explicita acerca da natureza jurídica do afastamento, não disciplina sua aplicação, tal como não faz menção à obrigação patronal de pagamento de salário, acarretando o seguinte questionamento: trata-se de uma suspensão ou interrupção do contrato de trabalho?

A Lei Maria da Penha não deixa essa resposta clara, registre-se, dispondo em seu art. 9º, § 2º, inciso II: “§ 2º. O Juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: (...) II — manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses (DELGADO, 2019, p.1289).

Visto que durante a vigência da medida protetiva a obreira não presta serviços, o que ocorre em ambas as paralisações temporárias. Assim sendo, torna-se primordial diferenciar os institutos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho. A suspensão distingue-se da interrupção, segundo o ministro do TST Maurício Godinho Delgado como:

[...] a suspensão consiste na sustação temporária plena dos efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes, ao passo que a interrupção consiste na sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), mantidas em vigor as demais cláusulas contratuais. Enquanto a suspensão corresponde à sustação ampla e recíproca das cláusulas e efeitos contratuais, a interrupção corresponde à sustação restrita e unilateral das cláusulas

e efeitos do contrato de trabalho (DELGADO, 2019, p. 1266).

Portanto, na suspensão – como, por exemplo, greve e suspensão disciplinar – todas às cláusulas contratuais mantêm-se suspensas, ou seja, o obreiro não presta serviço, não há pagamento do salário, não se computa o tempo de serviço e nem pagamento de FGTS. Diferentemente do que ocorre na interrupção – como, por exemplo, as férias e licenças remuneradas -, as cláusulas do contrato de trabalho são mantidas, isto é, apesar do empregador não prestar serviços, continua a receber os salários, bem como o tempo de serviço é computado para todos os efeitos contratuais legais.

Importante ressaltar que ambos os institutos não alteram o contrato de trabalho em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, estabelecido no artigo 468 da CLT⁸. Além do mais, não é garantido a continuidade do contrato de trabalho após concluso o prazo suspensivo ou interruptivo, uma vez que, embora serem obstáculos aotérmino do vínculo empregatício, eles congelam os efeitos no decurso do prazo devigor.

Após a análise abrangente dos institutos jus trabalhistas, agora incumbe analisarmos no que se concerne da natureza jurídica do afastamento da empregadasob a proteção da Lei Maria da Penha.

Não obstante, a essência do problema está nos desentendimentos doutrinários, ou seja, não existe unanimidade entre os doutrinadores. Maria Berenice Dias – referência acadêmica no Direito de Família - interpreta que se trata de uma suspensão do contrato de trabalho:

Se não há obrigação de pagar os salários, é período de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho. Em face da regra da

⁸ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. §1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. §2º A alteração de que trata o §1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

comutatividade das prestações, somente por expressa previsão legal ou convencional pode ser exigida a contraprestação salarial, sem a prestação de serviços. Como o legislador não fez distinção, o intérprete não pode querer ver na lei determinação no sentido de mandar pagar os salários (DIAS, 2019, p. 202).

No mesmo entendimento, Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto, reconhecem o afastamento da trabalhadora vítima de violência doméstica ou familiar também como suspensão contratual:

A solução que nos parece mais adequada seria de suspensão do contrato de trabalho, na qual a mulher teria mantido o seu vínculo empregatício, não recebendo, porém, salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário. É o que ocorre, por exemplo, na licença da gestante (art. 392 da CLT) ou na ausência do empregado por doença ou acidente de trabalho a partir do 16º dia (art. 476 da CLT e art. 75, §3º, do Regulamento de Benefícios da Previdência Social – Dec. 3.048/99, de 06.05.1999). Nesses casos, quem paga pelo período de afastamento da gestante ou o auxílio-doença do empregado é a Previdência, não gerando nenhum ônus para o empregador (SANCHES; CUNHA, 2021, p. 129).

Entretanto, há entendimentos doutrinários que reconhecem o afastamento do dispositivo disposto como interrupção contratual. Em concordância, temos o pensamento de Mauricio Godinho Delgado, o qual afirma:

[...] o afastamento do trabalho assegurado pelo art. 9º, § 2º, II, da Lei n. 11.340/2006 à trabalhadora ameaçada no plano doméstico ou de sua família somente cumpre seus objetivos cardeais caso seja enquadrado como interrupção da prestação de serviços, ao invés de mera suspensão contratual, com a garantia de percepção dos direitos trabalhistas à empregada sob tutela pública e social (DELGADO, 2019, p. 1291).

Em harmonia à citação anterior, entre os que defendem se tratar de interrupção das prestações de serviço, Carlos Eduardo Rios do Amaral interpreta:

Desse dispositivo vislumbra-se a instituição, em favor da mulher em situação de violência doméstica ou familiar, de mais um principiante caso legalmente tipificado de interrupção do contrato de trabalho e de

estabilidade provisória no emprego (AMARAL, 2019, n.p.).

Desse modo, pelas considerações acima citadas, o adequado entendimento há ser adotado seria que o afastamento previsto na Lei Maria da Penha encaixa-se à suspensão contratual, com a intenção de que não ocorra uma sobrecarga ao empregador, e consequentemente assegure a redução das discriminações à contratação/inserção do trabalho laboral das mulheres.

Entretanto, no ano de 2019, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) reconheceu que a natureza jurídica da referida medida protetiva concerne à interrupção contratual, utilizando de forma analógica, a hipótese de concessão do auxílio doença (atualmente denominado auxílio por incapacidade temporária), sendo assim o empregador fica responsável pelo pagamento nos primeiros quinze dias e a partir do décimo sexto dia, o INSS compromete-se a fazer os pagamentos do restante do período. Segue abaixo transcrição do referido *leading case*:

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.

(STJ - REsp:1757775/SP, Relator: Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, Data de Julgamento: 20/08/2019, T6 - SEXTA TURMA, Data de Publicação: DJe 02/09/2019) [grifo inserido]

Ademais, não obstante à Lei Maria da Penha ter determinado que o prazo de afastamento seja de até 06 (seis) meses, persistindo os motivos que ensejaram a medida cautelar, o Juiz pode prorrogar o prazo, aplicando-se subsidiariamente o artigo 798⁹ do Código de Processo Civil.

Por oportuno, existe um caso específico em que a Lei Maria da Penha não vai ensejar suspensão do contrato de trabalho, mas sim hipótese de rescisão do vínculo de emprego por falta grave cometida pelo patrão. Trata-se da legislação específica das empregadas domésticas, qual seja, a Lei Complementar nº 150/2015 em seu artigo 27, parágrafo único, inciso VII, no qual estabelece a dispensa indireta em consequência de violência doméstica cometida pelo empregador contra mulheres no que versa o artigo 5º da Lei 11.340/06. Vejamos a seguir:

Artigo 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:
Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:
VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Dessa forma, é plausível a possibilidade da empregada doméstica em ser autorizada a rescindir indiretamente o seu contrato de trabalho, nas situações em que o empregador tenha praticado qualquer tipo de agressão à pessoa do sexo feminino que integre a entidade familiar do ambiente residencial que a obreira labore, ainda que a violência não tenha sido realizada diretamente em face da empregada. Isto é, a trabalhadora não fica obrigada a permanecer em ambiente de trabalho onde não considera saudável em virtude de testemunhar ato de violência contra mulheres.

⁹ O art. 798 do CPC prevê a aplicação do poder geral de cautela do juiz, genérica e subsidiariamente a outros procedimentos, sejam às medidas cautelares nominadas e inominadas, bem como àquelas que prescritas em outras normas legais, nos seguintes termos: “Além dos procedimentos cautelares específicos, que este Código regula no Capítulo II deste Livro, poderá o juiz determinar as medidas provisórias que julgar adequadas, quando houver fundado receio de que uma parte, antes do julgamento da lide, cause ao direito da outra lesão grave e de difícil reparação”.

2.3 COMPETÊNCIA JURISDICIONAL

A Lei nº 11.340/06 omitiu no tocante de qual seria o foro competente para apreciação e julgamento da medida protetiva laboral de afastamento da mulher trabalhadora que foi vítima de violência doméstica e familiar, acarretando em distintas interpretações doutrinárias, as quais se discute se a competência para determinar o referido afastamento (suspensão do contrato de trabalho) seria de responsabilidade do Juízo Criminal ou da Justiça do Trabalho.

Logo, parte da doutrina interpreta que a competência adequada deve ser concedida às Varas Especializadas em Violência Doméstica e Família (JVDFM), e na ausência destas, a competência passaria à Justiça Comum Estadual. Por outra perspectiva, há entendimento de que se trata de competência da Justiça do Trabalho, em virtude de abranger também questões de relação laboral.

A primeira corrente doutrinária se apoia na própria Lei Maria da Penha em seu artigo 1º¹⁰ que prevê a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar como foro competente para julgar os crimes referentes a esta lei; como também em consonância ao artigo 14¹¹ dispõe que esse juizado possui competência cumulativa, tanto competência civil como criminal.

Entretanto, o artigo 33, da mesma lei, determina:

Enquanto não estruturados os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, as varas criminais acumularão as competências cível e criminal para conhecer e julgar as causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a

¹⁰ Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

¹¹ Art. 14. Os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, órgãos da Justiça Ordinária com competência cível e criminal, poderão ser criados pela União, no Distrito Federal e nos Territórios, e pelos Estados, para o processo, o julgamento e a execução das causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher.

mulher, observadas as previsões do Título IV desta Lei, subsidiada pela legislação processual pertinente.

Parágrafo único. Será garantido o direito de preferência, nas varas criminais, para o processo e o julgamento das causas referidas no caput.

Dessa forma, diante do exposto na previsão normativa no que se diz respeito à competência dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (JVDFM) no que tange a análise dos fatos decorrentes de violência doméstica e familiar contra a mulher, constata-se que cabe a este juízo especializado à competência para julgar à matéria que concerne ao afastamento da obreira do local de trabalho.

Com esse entendimento, Maria Berenice Dias (2009), afirma que:

A competência para decidir sobre a manutenção do vínculo empregatício à vítima de violência doméstica e familiar é o do JVDFM. Enquanto não criados, a providência cabe ao juiz criminal. [...] Como não se trata de litígio que diga respeito à relação entre empregado e empregador, a competência não pode ser da justiça trabalhista (DIAS, 2009, p. 201).

Com ponto de vista semelhante ao acima transcrito, Pedro Rui da Fontoura Porto (2006) considera que a determinação do afastamento também compete ao juízo criminal, contudo, em caso de descumprimento da ordem judicial pelo empregador, o doutrinador julga que a competência incumbe à Justiça do Trabalho, vejamos:

Acredita-se, entretanto, somente competir ao juízo criminal reconhecer que uma trabalhadora se enquadra na situação descrita na referida Lei, visto tratar-se de um litígio totalmente estranho à relação de emprego: a identificação do caso de violência doméstica. Portanto, evidenciada essa situação, caberia ao juiz criminal comunicar o empregador de sua decisão, garantindo o vínculo empregatício. Caso o empresário não cumpra, e promova a rescisão do contrato de trabalho, aí sim surgiria a lide trabalhista, pois, a empregada, após ter um direito reconhecido, sofreu sua violação pelo empregador. Nesse caso, a solução para o restabelecimento do vínculo passa por uma reclamação trabalhista, onde a trabalhadora exporá a violação de seu direito ao juiz do trabalho. Nessa reclamação, por sua vez, não se poderá admitir discussão sobre o mérito da decisão do juiz criminal. Quando muito a empresa poderá alegar fatos do tipo: justa causa,

extinção do estabelecimento na região, ou algum motivo de força maior. Em resumo, portanto, cabe ao juiz criminal reconhecer o enquadramento na hipótese de violência doméstica, comunicando a empresa. Não cumprida tal determinação, o empregador estará sujeito a uma reclamatória trabalhista com pedido de reintegração e restabelecimento do vínculo rompido (PORTO, 2006, p. 02).

Em sentido contrário, a segunda corrente doutrinária (CUNHA; PINTO, 2021) que julga incompetente o JVDFM ou, na sua ausência, uma Vara Criminal Comum, para a concessão desta medida protetiva, encontra fundamento normativo no artigo 114, incisol, da Constituição Federal de 1988, no qual dispõe:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

- I **as ações oriundas da relação de trabalho**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.[grifo inserido]

Dessa forma, o artigo 114 da Constituição Federal, ao designar a competência absoluta da Justiça do Trabalho para julgar as ações oriundas da relação de trabalho (inciso I), assim como outras controvérsias decorrentes dessa relação (inciso IX), descarta desta forma a possibilidade de competência ao Juízo Criminal apreciar matéria da relação de emprego para deliberar sobre o afastamento da obreira vítima de violência doméstica e familiar.

Ademais, para este posicionamento, apesar da respectiva medida de proteção de afastamento da trabalhadora não transcorra de fato da relação laboral, a

concessão do seu afastamento repercute de modo direto no contrato de trabalho, uma vez que a prestação do serviço pela obreira será provisoriamente suspensa, não obstante o vínculo empregatício é mantido.

Nessa perspectiva, Cunha e Pinto (2021, p. 131-132) defendem que a manutenção do vínculo empregatício trabalhista se trata de matéria que possui competência absoluta na Justiça Trabalhista, estabelecida no texto maior, por conseguinte, não se permite alteração por lei infraconstitucional como a Lei Maria da Penha.

Todavia, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que o motivo do afastamento nas alusivas situações não se dá de relação de trabalho, mas sim de situação emergencial mencionada na Lei nº 11.340/06, cabendo, desse modo, competência à Justiça Comum (Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher), ou, caso não haja na localidade, ao Juízo Criminal julgar o pedido, e de modo algum à Justiça do Trabalho. Analisemos o julgado:

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.

2.3.IX.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.

2.3.IX.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, 26 por meio de interpretação teleológica da Lei n. 11.340/2006.

2.3.IX.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.

2.3.IX.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.

2.3.IX.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) [grifo inserido]

É válido registrar a dificuldade para localizar casos jurisprudenciais sobre a questão da competência em razão do segredo de justiça envolvido nesses processos. O sigilo é justificado em razão de abordar situações de violência contra a mulher, as quais se encontram em circunstâncias de vulnerabilidade onde em muitos dos casos ocorreu agressões físicas e psicológicas no âmbito familiar, sendo o único caso em que foi possível identificação justamente o acima exposto.

Isto posto, à medida em que não há expressa previsão legal em relação à aplicação da medida de afastamento da obreira, entende-se que a competência para julgar tal procedimento deve-se ao Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher ou, na falta destes, no Juízo Criminal, devido aos motivos da concessão do afastamento serem estranhos à relação empregatícia, bem como não há participação do empregador na posição de agressor da empregada, em conformidade com o entendimento do Supremo Tribunal Superior.

3 OS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS COMO SUBSTITUIDORES DE RENDA NOS CASOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR PRATICADOS CONTRA A MULHER.

Conforme demonstrado no capítulo anterior, o artigo 9º, inciso II, da LMP, aduz a possibilidade de aplicação de medida protetiva de suspensão do contrato de trabalho por 06 meses à mulher vítima de violência doméstica e familiar, entretanto, a lei não cita quem arcaria com o ônus desse afastamento.

Diante do entendimento da Sexta Turma do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), a alternativa adequada é a concessão do auxílio doença, atualmente denominado como auxílio por incapacidade temporária, que por consequência transfere a responsabilidade do ônus do pagamento para à Autarquia Previdenciária do INSS. Dessa forma, no presente capítulo analisaremos o benefício previdenciário Auxílio por Incapacidade temporária no encargo de substituidor de renda nos casos de violência contra a mulher trabalhadora.

3.1 O AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA E A IMPORTÂNCIA DA POLÍTICA PREVIDENCIÁRIA NO ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA MULHER.

Dentre os dez benefícios previdenciários, o nosso foco será no auxílio doença (atualmente denominado de auxílio por incapacidade temporária), o qual está regulamentado pelos artigos 59 a 63 da Lei nº 8.213/1991 e os artigos 71 a 80 do Decreto nº 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social - RPS).

Destaca-se que artigo 201, no seu inciso I, da Constituição Federal/1988¹², com

¹² Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e

a redação dada pela EC nº 103/2019, modificou a denominação que dava à hipótese da doença e sucedeu a denominá-la de incapacidade temporária.

A fim de compreensão mais clara sobre o auxílio por incapacidade temporária, vejamos o entendimento de GRIECO (2018) ao analisar o que preceitua o artigo 59 da Lei nº 8.213/91:

Conforme disposto no art. 59 da Lei n. 8.213/91, o auxílio-doença será devido ao segurado que, após cumprida, quando for o caso, a carência exigida, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos (GRIECO, 2018, p.481).

Logo, ressalta-se que embora a doença seja um dos requisitos fundamentais para ter direito ao auxílio por incapacidade temporária, o que efetivamente gera o direito de concessão deste benefício é o lapso temporal da incapacidade do segurado por mais de 15 (quinze) dias consecutivos para realização do trabalho ou atividade habitual.

Contudo, além da referida incapacidade laborativa, é fundamental que o segurado vinculado ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS) conjuntamente possua no mínimo 12 (doze) contribuições previdenciárias mensais, salvo raras exceções de algumas doenças graves e aquelas ocorridas por acidente de trabalho que isentam essa carência.

Após a concessão do benefício, o segurado adquire obrigações, conforme Santos (2021) elucida:

Concedido o benefício, o segurado tem a obrigação, independentemente de sua idade e sob pena de suspensão do benefício, enquanto não dado por recuperado ou não aposentado por invalidez, de submeter-se a exames médicos junto ao INSS, bem como a processos de reabilitação profissional, até mesmo para o exercício de outra atividade, prescritos e custeados pelo instituto, tratamento gratuito, exceto cirurgias e transfusões de sangue, que são facultativos (arts. 60, § 10, 62 e 101 do PBPS e arts. 77 e 79 do RPS) (SANTOS, 2021, p.139)

A Data de Início do Benefício (DIB) altera-se consoante a espécie da qualidade

atuarial, e atenderá, na forma da lei, a: I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada.

de segurado. Dessa forma, na hipótese de segurado empregado, a DIB ocorrerá no 16º dia do afastamento das atividades ou da Data de Entrada do Requerimento (DER) caso a solicitação do benefício ultrapasse os 30 primeiros dias. Nas demais espécies de segurados, a DIB sucederá a partir da data de início da incapacidade.

Ressalta-se que ao segurado empregado, incumbirá a empresa patronal à responsabilidade pelo pagamento do salário integral do empregado durante dos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, sendo conhecido como período de espera e classificado como hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Sendo assim, somente a partir do 16º dia a responsabilidade será do INSS com a respectiva concessão do auxílio por incapacidade laborativa, possibilidade a qual o segurado empregado passa a ser tido pela empresa como licenciado (contrato de trabalho suspenso), conforme estabelecido no artigo 63 da Lei nº 8.213/91¹³.

"A regra é que o benefício cesse quando cessada a incapacidade temporária para a atividade habitual, o que somente pode ser constatado por perícia médica." (SANTOS, 2021, p.136). Entretanto, existem outras hipóteses de cessação do benefício como: conversão do auxílio-doença em aposentadoria por invalidez ou em auxílio-acidente; morte do segurado e alta programada¹⁴.

Posto isso, o STJ compreendeu que a violência doméstica e familiar atinge a integridade física e psicológica das vítimas, bem como equiparou a uma enfermidade, aplicando-se a responsabilidade pelo custeio do afastamento da obreira ao INSS na hipótese de auxílio por incapacidade laborativa.

O pagamento do benefício previdenciário à mulher decorre de situação emergencial prevista na Lei Maria da Penha com o objetivo de garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher, de forma que as finalidades da previdência social de amparo integral às pessoas em situação de vulnerabilidade, previstas constitucionalmente, são

¹³ Art. 63. O segurado empregado em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa como licenciado. Parágrafo único. A empresa que garantir ao segurado licença remunerada ficará obrigada a pagar-lhe durante o período de auxílio-doença a eventual diferença entre o valor deste e a importância garantida pela licença.

¹⁴ A alta programada prevista no art. 60, §8º, Lei 8.213/91 é tecnicamente chamada de Cobertura Previdenciária Estimada (COPES), ocorre quando ao conceder o benefício de auxílio por incapacidade temporária, o médico perito estabelece automaticamente a data de cessação, dispensando-se automaticamente a realização de nova perícia.

compatíveis com a inclusão da violência doméstica entre os riscos sociais por ela cobertos. (LIGEIRO; CATUGY; ALMEIDA, 2022, p.31).

Entende-se que as políticas públicas tem um papel fundamental no enfrentamento à violência contra a mulher, contudo, como já demonstrado anteriormente durante o curso deste trabalho, mesmo com a criação de inúmeras políticas públicas, ainda assim os dados são alarmantes quando verificamos os altos índices de agressão à mulher e de feminicídios nos últimos anos, nos quais demonstram que as políticas e suas formas de execução ainda não se apresentam suficientes.

De acordo com a Pesquisa Nacional sobre Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher realizado pelo Data Senado no ano de 2021, entre às 3.000 entrevistadas, cerca de 46% das mulheres retratam dependência econômica do agressor. Em face disso, o fator econômico comprova-se decisivo para que muitas mulheres se mantenham presa nestes ciclos de violências e consequentemente não denunciem, tendo-se em consideração que não dispõem de recursos para provocar o seu rompimento. O que reitera a dependência neste círculo muitas vezes é acesso dificultoso ao mercado de trabalho em razão de restrição por parte do companheiro ou devido há seguidamente a mulher nunca ter exercido atividade laboral anteriormente.

À vista disso, pode-se atestar a importância política previdenciária no enfrentamento à violência contra a mulher, ao interpretarmos que o auxílio por incapacidade temporária (nos casos de afastamento laboral da mulher vítima de violência doméstica e familiar) e, consequentemente, a independência financeira destas mulheres torna-se um benefício necessário à superação da violência doméstica a que estão submetidas.

3.2 A CONCESSÃO DO AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA NOS CASOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

Conforme foi explicado no segundo capítulo, a atual interpretação do STJ

(REsp1757775) quanto ao artigo 9º, §2º, II da Lei Maria da Penha ser uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho levou em consideração que o empregador não possui o ônus de arcar com os salários da trabalhadora durante o seu afastamento, pois a empresa patronal não foi quem deu causa ao afastamento, além do que fundamenta-se o afastamento no princípio da legalidade.

Em face do exposto, decorre a perspectiva de que o compromisso de garantir a sustento da vítima trabalhadora durante os 06 (seis) meses de afastamento admitido pela referida medida protetiva incumbe primeiramente ao Estado, interpretando pela lógica da seguridade social.

Todavia, encontra-se mais uma vez omissão no ordenamento jurídico brasileiro, além daquelas expostas no capítulo anterior, em razão do legislador não instituir na lei quais os requisitos que devem ser cumpridos e quem poderia requerer o benefício. Assim como, não haver demonstração expressa na legislação dos mecanismos apropriados para inserção de benefício social concernente ao afastamento da vítima de violência doméstica ou familiar no rol da Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social – Lei nº 8.213/1991.

Contudo, na opinião de Amaral (2009), a supracitada omissão não impedirá decisivamente o deferimento da medida, visto que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais, tal como a Lei Maria da Penha, dispõe de aplicação imediata:

O artigo 6º da Lei 11.340/2006 é claro ao dispor que a violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos”. Sendo assim, é regra insuperável de hermenêutica constitucional a lição de que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. (...) Nem se alegue, aqui, qualquer violação ao Princípio da Preexistência do Custeio em Relação ao Benefício, que pontifica que “nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total”, artigo 195, parágrafo 5º, a CF/88. Este dispositivo tem de ser analisado em cotejo com o artigo 203 da CF/88 que determina “a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social. (AMARAL, 2009, p. 04-05)

Cabe salientar que na própria Lei nº 11.340/06, dispôs em seu artigo 9º, *caput*, a previsão da assistência social à mulher em situação de violência doméstica

conforme a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS):

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

§ 1º O juiz determinará, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.

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

I. Acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

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

Por conseguinte, aponta o dispositivo acima citado que a assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar é considerada como política pública, logo, é demonstrado que o artigo 9º possui característica primordialmente de Seguridade Social.

A universalidade de cobertura e de atendimento, são um dos fundamentos da Seguridade Social, a qual determina que esta deverá ser acessível integralmente à todos, tal como incluir todas as condições humanas a quais careçam de proteção. Aqui é pertinente reproduzir *ipsis litteris* a decisão da Sexta Turma do STJ:

[...] como os casos de violência doméstica e familiar acarretam ofensa à integridade física ou psicológica da mulher, estes devem ser equiparados por analogia, aos 1257 de enfermidade da segurada, com incidência do auxílio- doença, pois, conforme inteligência do art. 203 da Carta Maior, “a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social (BRASIL, 2019).

Diante do apresentado no julgado, o benefício de auxílio-doença analogicamente devido às mulheres que passam pelo afastamento do trabalho tem natureza assistencial e não previdenciária. Por conseguinte, não é necessária previsão legal de fonte de custeio específica para esses casos, o que resulta em

inexistência de ofensa ao princípio do artigo 195, § 5º, da CRFB.

No entendimento de Maria Fernanda Souza Carvalho (2014), a alternativa a fim de garantir a plena eficácia da referida medida assistencial se daria através da alteração legislativa da Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/1991), sugerindo como duas hipóteses a criação de um benefício previdenciário ou assistencial específico, para não mais precisar de um “encaixe” da hipótese de violência doméstica ou familiar em benefício já vigente para outra finalidade.

A respeito da subsistência da empregada afastada, observa-se a necessidade de criar um benefício previdenciário, devendo haver uma alteração na Lei nº 8.212/91 – Lei de Custeio da Previdência – e na Lei nº 8.213/91 – Lei dos Benefícios – com o alvo de impedir o comprometimento da subsistência da mulher afastada do local da prestação de seu trabalho e sem remuneração, quando esta não pode procurar outro trabalho, seja formal, seja informal, bem como perceber valores do FGTS ou de um dos benefícios previdenciários ou assistenciais já disciplinados em lei (CARVALHO, 2014, p.177).

Portanto, é notória a indispensabilidade de regulamentação legislativa da lei em estudo, com o intuito de torná-lo instrumento de concretização dos direitos sociais da obreira, uma vez que a vítima não pode ser penalizada ou prejudicada tendo sua subsistência comprometida pela medida protetiva que lhe foi concedida, em razão da mesma já se encontrar em situação de vulnerabilidade quando procura ajuda do Estado.

Em relação as mulheres vítimas que gozam do direito ao benefício previdenciário, Souza (2014, p.178) argumenta:

Cabe relevar que se a empregada, seja urbana, rural ou doméstica, é segurada obrigatória do Regime Geral da Previdência Social – RGPS, decorrendo a filiação da atividade remunerada, ou seja, no momento em que uma pessoa inicia o exercício de alguma atividade remunerada, estará, por isso mesmo, filiada à Previdência Social. [...] Assim, sendo a empregada segurada obrigatória do RGPS, a mesma contribui prévia e mensalmente para o INSS, fazendo jus aos benefícios previdenciários já tipificados, desde que satisfeitos os requisitos legais, bem como a eventual benefício previdenciário para a hipótese de afastamento com base na Lei Maria da Penha, devido este em razão de sua situação de

vulnerabilidade.

Um ponto importante a ser evidenciado é sobre os requisitos para o benefício nos casos da mulher vítima de violência doméstica e familiar. Como vimos no tópico anterior para a concessão do benefício de incapacidade temporária é necessário que comprovação de qualidade de segurada e o cumprimento do período de carência de 12 meses, bem como que o segurado comprove sua incapacidade temporária para o trabalho por meio de relatórios médicos e perícia realizada no INSS. Mas como ficaria isso para as mulheres vítimas de violência doméstica?

Na ementa da decisão expressa pela Sexta Turma do STJ, ficou expedido que seria o mesmo requisito para concessão do auxílio por incapacidade temporária: a apresentação de atestado médico pela perícia do INSS. Não obstante, nos votos proferido no acórdão diferiu necessário apenas a seguinte comprovação da obtenção da medida protetiva do art. 9º, § 2º, II, da LMP. Vejamos:

Neste caso, ao invés do atestado de saúde, há necessidade de apresentação do documento de homologação ou determinação judicial de afastamento do trabalho em decorrência de violência doméstica e familiar para comprovar que a ofendida está incapacitada a comparecer ao local de trabalho. Assim, a empresa se responsabilizará pelo pagamento dos quinze primeiros dias, ficando o restante do período, a cargo do INSS, desde que haja aprovação do afastamento pela perícia médica daquele instituto. (Voto: Rel. Ministro ROGÉRIO SCHIETTI CRUZ. REsp 1757775/SP, SEXTA TURMA, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019. Pag. 17 e 18)

Dessa forma, para que a obreira vítima de violência doméstica e familiar tenha direito à concessão do auxílio por incapacidade temporário é necessário apresentar perante o INSS o documento de homologação ou a determinação judicial da comprovação da medida protetiva de manutenção de vínculo e afastamento do local de trabalho.

Destaca-se que a respectiva decisão pode ter ainda mais efeitos futuros, na hipótese de que o agressor ser responsabilizado à ressarcir os gastos ao Sistema Único de Saúde (SUS), tal como pelo INSS, conforme analisaremos no tópico pós-posto.

3.3 AÇÃO REGRESSIVA EM FACE DO AGRESSOR

Inicialmente, é pertinente compreendermos a definição legal do que se trata à ação regressiva. O Conselho Nacional do Ministério Público, em seu site oficial, define ação regressiva como:

É fundada no direito de uma pessoa (direito de regresso) de haver de outrem importância por si despendida ou paga no cumprimento de obrigação, cuja responsabilidade direta e principal a ele pertencia. A ação tem por objetivo reaver a soma despendida nessa reparação da pessoa cujo dano foi por ela, individualmente, causado (Conselho Nacional do Ministério Público)¹⁵.

Dessa forma, esse direito possibilita que aquele que pagou a indenização de alguém em nome de outra pessoa é lícito cobrar o seu ressarcimento ao respectivo causador do dano, punindo-o efetivamente. A ação regressiva encontra-se, em termos gerais, no artigo 934 do Código Civil, o qual determina:

Aquele que **ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou**, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz. [grifo inserido]

Destarte, a Lei 8.213/1991, conhecida como a lei dos benefícios do INSS, mais especificamente no artigo 120, preceitua às hipóteses de cabimento de ação regressiva pela Autarquia Previdenciária, em especial no inciso II expressa sobre a possibilidade nos casos de violência doméstica contra a mulher, vejamos:

Art. 120. A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de:
I – Negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva;

¹⁵ Conceito retirado do site oficial do Conselho Nacional do Ministério Público, na aba glossário. Link: <https://www.cnmp.mp.br/portal/institucional/476-glossario/8254-acao-regressiva>. Acesso em: 27 nov. 2022.

II – Violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Assim sendo, a autarquia previdenciária arcando com o benefício de incapacidade temporária à mulher vítima de violência doméstica e familiar, possui a prerrogativa legal de ajuizar ação regressiva em face do agressor da vítima e de requerer o ressarcimento do custo dos serviços prestados, visto que não é correto que o INSS arque com um dispêndio sobre o qual não foi responsável.

No que tange às ações regressivas em razão de violação da Lei Maria da Penha, temos em recentes julgados que os tribunais determinam aos agressores o ressarcimento à autarquia previdenciária, conforme podemos entendimento no julgado a seguir:

PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DO ART. 535 DO CPC. AÇÃO REGRESSIVA. ASSASSINATO DE SEGURADA PELO EX-MARIDO. RESSARCIMENTO AO INSS PELOS VALORES PAGOS A TÍTULO DE PENSÃO POR MORTE AOS BENEFICIÁRIOS. REPARAÇÃO CIVIL POR ATO ILÍCITO QUE CAUSAR DANO A OUTREM. POSSIBILIDADE. 1. Não há violação do art. 535 do CPC quando a prestação jurisdicional é dada na medida da pretensão deduzida. 2. A controvérsia posta no recurso especial resume-se em definir se a autarquia previdenciária efetivamente faz jus ao ressarcimento de benefícios previdenciários cuja origem é diversa daquela prevista nos arts. 120 e 121 da Lei n. 8.213/91, qual seja, acidente de trabalho. O caso concreto versa sobre assassinato de segurada do INSS pelo ex-marido. Logo, não se verifica que a pretensão recursal encontra óbice na Súmula 7/STJ. 3. Os artigos de lei apontados como violados são considerados impertinentes quando não possuem comandos legais suficientes para afastar a tese adotada no acórdão regional. 4. No caso dos autos, o benefício é devido pela autarquia previdenciária aos filhos da vítima em razão da comprovada relação de dependência e das contribuições previdenciárias recolhidas pela segurada. **Logo, o INSS possui legitimidade e interesse para postular o ressarcimento de despesas decorrentes da concessão de benefício previdenciário aos dependentes de segurado, vítima de assassinato.** 5. O agente que praticou o ato ilícito do qual resultou a morte do segurado deve ressarcir as despesas com o pagamento do benefício previdenciário, mesmo que não se trate de acidente de trabalho, nos termos dos arts. 120 e 121 da Lei nº 8.213/91, c/c os arts. 186 e 927 do Código Civil. (REsp 1431150/RS, Rel. Ministro HUMBERTO MARTINS, SEGUNDA TURMA, julgado em 23/08/2016, DJe 02/02/2017) [grifo inserido]

Theodoro Agostinho (2020, p. 380) alega que embora o Estado, por meio da autarquia INSS, detenha a responsabilidade pelas prestações previdenciárias com o intento de proteger a subsistência da trabalhadora e seus dependentes, tal fato não impede o direito de pleitear regressivamente contra o culpado pelo dano a fim de que este arque com os ônus das prestações, adotando-se a ideia de responsabilidade objetiva¹⁶, em conformidade com a teoria do risco social para o Estado.

Ademais, em setembro de 2019, foi sancionada alteração da Lei nº 11.340 (Lei Maria da Penha) pelo presidente Jair Bolsonaro, na qual determina a responsabilização do agressor para a restituição das despesas oriundas aos serviços de saúde oferecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS) às vítimas de violência doméstica e familiar. Observemos:

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

[...] § 4º Aquele que, por ação ou omissão, causar lesão, violência física, sexual ou psicológica e dano moral ou patrimonial a mulher fica obrigado a ressarcir todos os danos causados, inclusive ressarcir ao Sistema Único de Saúde (SUS), de acordo com a tabela SUS, os custos relativos aos serviços de saúde prestados para o total tratamento das vítimas em situação de violência doméstica e familiar, recolhidos os recursos assim arrecadados ao Fundo de Saúde do ente federado responsável pelas unidades de saúde que prestarem os serviços.

§ 5º Os dispositivos de segurança destinados ao uso em caso de perigo iminente e disponibilizados para o monitoramento das vítimas de violência doméstica ou familiar amparadas por medidas protetivas terão seus custos ressarcidos pelo agressor.

§ 6º O ressarcimento de que tratam os §§ 4º e 5º deste artigo não poderá importar ônus de qualquer natureza ao patrimônio da mulher e dos seus dependentes, nem configurar atenuante ou ensejar possibilidade de substituição da pena aplicada.” [grifo inserido]

¹⁶ A responsabilidade civil objetiva é aquela que decorre da prática de algum ato ilícito ou da violação do direito de terceiros e que, para ser comprovada, independe, por parte do prejudicado, da comprovação de culpa ou dolo do agente causador do dano.

Logo, verifica-se o cuidado do legislador ao responsabilizar o agressor de ressarcir ao SUS não só os gastos pelos serviços de saúde prestados no tratamento das vítimas em situação de violência doméstica e familiar, mas também restituir os custos dos dispositivos de segurança aplicados para monitorar estas vítimas, e com o desígnio de impedir que os bens destas sejam usados para esse pagamento ficou determinado que o ressarcimento não poderá diminuir o patrimônio da mulher ou de seus dependentes e muito menos constituir atenuante ou substituição da pena.

Isto posto, a ação regressiva contra o agressor da vítima de violência doméstica e familiar assegura o ressarcimento dos cofres públicos, bem como torna-se um importante instrumento de combate à violência doméstica e familiar, pois, há possibilidade de penaliza-lo não só na esfera criminal tal como na esfera cível.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Perante o exposto, é notório constatar que a lei nº 11.340/06 (Lei Maria da Penha), expressa-se com evidência no âmbito do direito penal, mas também no âmbito do direito do trabalho e no direito previdenciário, cujas disciplinas tem como objetivo em comum a finalidade interromper o ciclo de violência doméstica e familiar contra a mulher.

Entre as alternativas propostas pela Lei Maria da Penha, o presente trabalho realizou uma análise do artigo 9º, §2º, inciso II, sobre a manutenção do vínculo empregatício da obreira vítima de violência doméstica e familiar.

Observa-se que a referida norma é de suma relevância quando se trata de garantir à proteção e segurança destas mulheres, uma vez que certifica a conservação de seu meio de subsistência, assim como permite o afastamento do seu local de trabalho, prevenindo agravo à sua integridade física e psicológica pelo agressor.

Entretanto, o legislador não dispôs o necessário na norma, garantindo uma tutela mínima e insuficiente, ocasionando em diversas lacunas que por consequência trouxe insegurança jurídica para todas as partes envolvidas nesta relação de trabalho. Logo, por não ter sido exposto como se daria o exercício desses direitos, exigiu-se dos operadores do direito buscar solucionar esta lacuna da norma através interpretação teleológica da Lei.

Destarte, analisando conjuntamente demonstrado no acórdão do Superior Tribunal, conclui-se que estudada referida medida protetiva à mulher vítima de violência doméstica, atribui-se a natureza jurídica do afastamento à interrupção do contrato de trabalho, uma vez que não poderia incidir ao empregador um prejuízo o qual não deu causa. Destina a competência de julgar às Varas Especializadas em Violência Doméstica e Familiar, e em caso de inexistência na localidade, ao Juízo Criminal.

E por último concede o ônus de pagamento do salário ao período de interrupção de trabalho à autarquia previdenciária, utilizando de forma analógica, a hipótese de concessão do auxílio por incapacidade temporária, bastando como requisito à

comprovação da concessão da medida protetiva de manutenção do vínculo e afastamento do local de trabalho pelo juiz.

Portanto, o trabalho evidenciou que diante da repercussão da Lei Maria da Penha suas omissões no âmbito trabalhista e previdenciário, tornando-se perceptível à urgência de encaminhamento legislativo com o fim de modificar regulamentação aduzindo mais clareza à medida protetiva de manutenção do vínculo empregatício, dado que o objetivo da norma é a proteção da integridade física e psicológica da obreira vítima. Desse modo, urge uma maior clareza na forma de aplicação da referida norma, para em consequência não outorgar o surgimento de interpretações equivocadas que possam vir a dificultar a efetividade da medida.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Theodoro. **Manual de Direito Previdenciário**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

AMARAL, Carlos Eduardo Rios do. Consultor Jurídico. **Vítima de violência doméstica tem trabalho mantido**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2009-jan-27/fase-recuperacao-mulher-violentada-trabalho-mantido>> Acesso em: 15 de out. 2022.

ARAÚJO, Geovanna. **Instituto Connect de Direito Social (ICDS): Dos casos em que o INSS pode promover ação regressiva (art. 120 da Lei 8213/91)**. 2021. Disponível em: <<https://www.icdsconnect.com.br/blog-item/dos-casos-em-que-o-inss-pode-promover-acao-regressiva-art-120-da-lei-8213-91>> Acesso em: 12 de nov. 2022.

BRASIL. Senado Federal. Pesquisa Data Senado: **Violência Doméstica E Familiar Contra A Mulher**. Brasília, 2021.
Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/arquivos/violencia-domestica-e-familiarcontra-a-mulher-2021/>. Acesso em: 09 nov. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (6ª Turma). **Recurso Especial 1757775/SP (2018/0193975-8)**. Recorrente: M. F. F. Recorrido: Ministério Público do Estado de São Paulo. Relator: Min. Rogério Schietti Cruz, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019. Disponível em: < <https://canalcienciascriminais.com.br/wp-content/uploads/2019/10/ATC-stj.pdf>>. Acesso em: 20 de set. 2022.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 12 de set 2022

CARVALHO, Maria Fernanda Souza. **Repercussão da Lei Maria da Penha nos contratos de trabalho**. REVISTA DA EJUSE, 2014.

CUNHA, Rogério Sanches da; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência doméstica: Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06) comentado artigo por artigo**. 11. ed. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021

CORRÊA, Milena de Matos. **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**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1458/2/6.%20TCC%20MILENA%20DE%20MATOS%20CORR%c3%8aA.pdf>> Acesso em: 10 de out. 2022

COMISSÃO INTRAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Organização dos Estados Americanos. . Brasil, 2021. Relatório. Mimeografado. Disponível em <http://www.cidh.org/annualrep/2000port/12051.htm#_ftnref4 >, Acesso em: 12 de ago. 2022

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na justiça**. 5. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2019

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS-DIEESE. **Mulheres no mercado de trabalho brasileiro**: velhas desigualdades e mais precarização. DIEESE, São Paulo, 2022. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html>>. Acesso em: 18 de set. 2022.

Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Anuário brasileiro de Segurança Pública 2022: **Feminicídios caem, mas outras formas de violência contra meninas e mulheres crescem em 2021**. Disponível em:< <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/07/10-anuario-2022-feminicidios-caem-mas-outras-formas-de-violencia-contrameninas-e-mulheres-crescem-em-2021.pdf>> Acesso em 15 de out. 2022

GRIECO, Augusto; LEITÃO, André Studart. **Manual de Direito Previdenciário**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. E-book.

HOOKS, Bell. **The will to change: Men, Masculinity, and Love**. New York: AtriaBooks, 2004.

LIGEIRO, Isabel Cristina; CATUGY, Viviane Rosália Silva Gamarano; ALMEIDA, Sarrah de Jesus. **Os Direitos Previdenciários da Mulher na Atualidade: Avanços e Retrocessos**. Belo Horizonte: IEPREV Editora, 2022. E-book.

PORTO, Pedro Rui da Fontoura. Jus: **Anotações preliminares à Lei nº 11.340/06 e suas repercussões em face dos Juizados Especiais Criminais**. 2006. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/8917/anotacoes-preliminares-a-lei-n-11-340-06-e-suas-repercussoes-em-face-dos-juizados-especiais-criminais>> Acesso em: 12 de nov. 2022

RODRIGUES, Letícia de Jesus. **A Lei Maria da Penha e suas implicações no contrato de trabalho da mulher vítima de violência doméstica e familiar**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/>> Acesso em: 22 de set. 2022

RUSSELL, Diana. Defining femicide. Discurso apresentado na abertura do Simpósio sobre Femicídio, das Nações Unidas em, v. 26, 2012. Disponível em: <https://www.dianarussell.com/origin_of_femicide.html>. Acesso em: 23 de set.2022

SENADO NOTÍCIAS. **Agosto Lilás será mês nacional de proteção à mulher, aprova Plenário.** 10 de ago. 2022. Disponível em: “<<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/08/10/agosto-lilas-sera-mes-nacional-de-protecao-a-mulher-aprova-plenario.>>”. Acesso em: 22 de set. 2022.

SILVA, Homero Batista da. **Direito do trabalho aplicado.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, v. 2, 2021.

SANTOS, M. F. D. **Previdência Social.** São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

TOSTA, Laura Paulon. **Lei Maria da Penha e aspectos trabalhistas:** Análise da (in) suficiência da lei. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal da Grande Dourados, Mato Grosso do Sul, 2015. Disponível: <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/handle/prefix/3840>. Acesso em: 10 de out. 2022

TROMBETA, Martina Catini. Revista Consultor Jurídico: **Inovações na determinação de que INSS deve arcar com auxílio-doença de vítima.** 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-out-18/opiniao-inss-arcar-auxilio-doenca-vitima-violencia>> Acesso em: 08 de nov. 2022