

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Juliana Sampaio de Queiroz Bandeira Lins

**MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO DA MULHER VÍTIMA
DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: UMA
ANÁLISE DOUTRINÁRIA E
JURISPRUDENCIAL**

SÃO PAULO

2023

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Juliana Sampaio de Queiroz Bandeira Lins

MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO DA MULHER VÍTIMA DE
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: UMA
ANÁLISE DOUTRINÁRIA E
JURISPRUDENCIAL

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em **Direito do Trabalho**, sob a orientação da Profa. Dra. **Fabíola Marques**.

SÃO PAULO

2023

Banca Examinadora

me levanto

sobre o sacrifício

de um milhão de mulheres que
vieram antes

e penso

o que é que eu faço

*para tornar essa montanha mais
alta*

*para que as mulheres que vierem
depois de mim*

possam ver além

- legado

Rupi Kaur

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a aplicabilidade do art. 9º, §2º, inc. II da Lei Maria da Penha. Conquanto se trate de instrumento legal de suma relevância no combate à violência doméstica, a redação do referido dispositivo é omissa, dificultando a sua aplicação. Diante disso, doutrina e jurisprudência têm se debruçado sobre o tema, buscando pacificar algumas das questões deixadas em aberto pelo legislador pátrio. Não obstante, da correção de alguns desses primeiros problemas nasceram outros entraves à aplicação do artigo em questão, que agora também pedem por resolução. Nesse contexto, foi feita extensa revisão bibliográfica, incluindo lei, doutrina e jurisprudência, de modo a identificar os pontos críticos relativos ao art. 9º, §2º, inc. II da Lei Maria da Penha. Dessa revisão, viu-se que, muito embora certas omissões já tenham sido superadas, outras ainda restam em aberto. Sendo assim, conclui-se que a discussão sobre o tema segue em voga, devendo ser priorizada pela comunidade jurídica, de modo a atingir-se com brevidade solução equânime e justa, que atenda às necessidades das vítimas e ao interesse de toda a sociedade.

Palavras-chave: Lei Maria da Penha, violência doméstica; vínculo empregatício.

ABSTRACT

This work analyzes the applicability of art. 9th, §2nd, item II of Law 11.340/06, popularly known as Maria da Penha Law. Even though the article in question is very important to prevent and discourage domestic violence, it has a lot of inconsistencies that make its application difficult. In such context, doctrine and jurisprudence have focused on the matter, seeking to pacify some of the questions left open by the Brazilian legislator. However, the correction of some of these first problems gave rise to other obstacles to the application of the article in question, which now also ask for a resolution. Therefore, a bibliographical review was carried out in the present work, including law, doctrine, and jurisprudence, in order to identify the critical points related to art. 9th, §2nd, item II of the Maria da Penha Law. From this review, it is concluded that, although certain omissions have already been overcome, others remain open. Thus, it is settled that the discussion on the subject remains open, and should be prioritized by the legal community, in order to quickly reach a fair solution, which meets the needs of the victims and the interest of the whole society.

Keywords: Maria da Penha Law, domestic violence; employment.

Sumário

1. Introdução	2
2. Trabalho da mulher: instrumento de combate à violência.....	5
2.1 Definição de violência contra a mulher	5
2.2 Tipos de violência	10
2.3 Instrumentos de combate: a manutenção do vínculo empregatício	12
3. Trabalho da mulher no Brasil	15
3.1 Proteção ao trabalho da mulher: justificativas	15
3.2 Proteção do trabalho da mulher no plano internacional	17
3.3. Proteção no ordenamento jurídico brasileiro	19
3.4 Trabalho da mulher: contexto fático atual	26
4. Manutenção vínculo empregatício da mulher vítima de violência.....	30
4.1 Art. 9º, §2º, inc. II da Lei Maria da Penha	30
4.2 Interpretação do termo “manutenção”	30
4.3 Sobre o vínculo trabalhista	33
4.4 Responsabilidade pelo pagamento dos salários e outras vantagens	35
4.5 Competência e requisitos para o deferimento da medida	37
4.6 A questão previdenciária	43
a. Ampliação do benefício previdenciário.....	43
b. Da concessão do benefício	48
5. Conclusão	52
Referências bibliográficas	54

1. Introdução

Em 2021, a Lei Maria da Penha completou 15 anos de vigência. Não obstante, a despeito de tratar-se de importante instrumento jurídico no combate da violência doméstica, é certo que esse diploma legal ainda não produz plenamente seus efeitos no país. É o que se pode ver dos dados estatísticos coletados ao longo dos últimos anos.

Com efeito, no primeiro semestre de 2022, a central de atendimento da Ouvidoria Nacional dos Direitos Humanos registrou 31.398 denúncias e 169.676 violações envolvendo a violência doméstica contra as mulheres.¹ Da mesma maneira, em pesquisa realizada pelo Data Senado em 2021, foram entrevistadas 3.000 mulheres, das quais 2.171 afirmaram conhecer uma ou mais vítimas de violência doméstica e familiar. Contudo, quando questionadas se já tinham sofrido doméstica, apenas 934 mulheres deram resposta positiva, totalizando 29% das entrevistadas.²

Ademais, o número absoluto de mulheres vítimas de violência doméstica no país – 25 brasileiras foram agredidas por minuto, no último ano³ – aponta para a ineficácia dos instrumentos de combate da maneira como estão sendo utilizados. Outrossim, 81% das brasileiras afirmam conhecer pouco ou nada sobre esse instrumento legal.⁴

A mesma pesquisa demonstra que, entre as mulheres que declaram ter vivenciado, nos últimos 12 meses, pelo menos uma situação descrita acima, quase metade afirma que durante a pandemia a agressão sofrida se tornou mais frequente e 44%, que se tornou mais

¹ BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Brasil tem mais de 31 mil denúncias de violência doméstica ou familiar contra as mulheres até julho de 2022**. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2022/eleicoes-2022-periodo-eleitoral/brasil-tem-mais-de-31-mil-denuncias-violencia-contra-as-mulheres-no-contexto-de-violencia-domestica-ou-familiar>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

² DATASENADO. **Pesquisa DataSenado: Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher Novembro/2021**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/arquivos/violencia-domestica-e-familiar-contra-a-mulher-2021>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

³ BUENO, Samira; REINACH, Sofia. **A Cada Minuto, 25 Brasileiras Sofrem Violência Doméstica**. Revista Piauí, 12 de março de 2021. Disponível em: <<https://piaui.folha.uol.com.br/cada-minuto-25-brasileiras-sofrem-violencia-domestica/>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

⁴ DATASENADO. **Pesquisa DataSenado: Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher Novembro/2021**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/arquivos/violencia-domestica-e-familiar-contra-a-mulher-2021>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

grave.⁵ Sendo assim, o tema de combate à violência doméstica se mostra mais atual do que nunca.

E é certo que a Lei Maria da Penha traz uma série de mecanismos de proteção que, quando corretamente implementados, podem prevenir e coibir a violência doméstica. Especificamente na seara laboral, merece destaque o art. 9º, §2º, inc. II, que garante a manutenção do vínculo trabalhista da vítima – instrumento extremamente necessário não apenas como instrumento de combate à violência, mas também de manutenção da dignidade humana.

Ocorre que a formulação do dispositivo em questão gera uma série de controvérsias seja com relação ao juízo competente para deferimento da medida, com relação à natureza de referida manutenção ou mesmo no que tange ao responsável pelo pagamento de salários da vítima durante o afastamento.

Sendo assim, visando concretizar o comando legislativo, em 2019, o STJ proferiu acórdão no REsp 1757775/SP, buscando esclarecer algumas dessas questões. Não obstante, referido esclarecimento não foi completo, e trouxe consigo uma série de outros problemas.

Nesse sentido, torna-se importante analisar o referido acórdão, de modo a verificar-se os avanços promovidos pela jurisprudência para a aplicação do dispositivo legal supramencionado, e, de outro lado, pontuar-se as questões ainda pendentes. Para possibilitar essa discussão, porém, algumas premissas a respeito da Lei Maria da Penha e da proteção do trabalho feminino no país devem ser discutidas.

Nesse diapasão, esse trabalho será desenvolvido da seguinte maneira: em primeiro lugar, será esclarecido o que é violência contra mulher objeto da Lei Maria da Penha, quais são as formas de manifestação dessa violência e quais os instrumentos para combatê-la, com ênfase, por óbvio, na manutenção do contrato de trabalho.

Ato contínuo, analisar-se-á o contexto da proteção do trabalho da mulher no Brasil, esclarecendo-se quais as justificativas que legitimam referida proteção, quais as normas

⁵ Idem.

internacionais e nacionais atualmente vigentes no país sobre a temática e quais os resultados estatísticos obtidos da aplicação de referidas normas.

Finalmente, ver-se-á a aplicação do art. 9º, §2º, inc. II da Lei Maria da Penha no país. Para isso, serão analisados especificamente a natureza da manutenção do vínculo empregatício da mulher (suspensão ou interrupção contratual), a decisão proferida pelo STJ e as consequências previdenciárias advindas dessa inovação jurisprudencial.

Ao final, concluir-se-á a respeito da importância da proteção do trabalho da mulher especificamente nos casos de violência doméstica e das condições de aplicabilidade do referido dispositivo legal. É o que se passa a ver.

2. Trabalho da mulher: instrumento de combate à violência

2.1 Definição de violência contra a mulher

Para possibilitar o debate a respeito da manutenção do contrato de trabalho da mulher vítima de violência, é necessário definir alguns conceitos-chave sobre os quais pautar-se-á a discussão a seguir. Em primeiro lugar, como não poderia deixar de ser, é preciso esclarecer o que seria a violência contra a mulher coibida pela Lei Maria da Penha.

De acordo com a comunidade internacional, conforme consta da Convenção de Belém do Pará de 1994, ratificada pelo Brasil, considera-se violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.⁶ Já a Lei Maria da Penha, maior instrumento jurídico de combate da violência contra a mulher atualmente vigente no ordenamento pátrio, traz a seguinte definição: “*configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial* (art. 5º, caput).”⁷

Como se vê, portanto, o conceito de gênero é basilar, tanto na esfera internacional quanto na esfera nacional, para a conceituação de violência contra a mulher. Nesse contexto, Alice Bianchini destaca algumas características que distinguem a violência gênero de outros tipos de violência:

- a) *ela decorre de uma relação de poder de dominação do homem e de submissão da mulher;*
- b) *esta relação de poder advém dos papéis impostos às mulheres e aos homens, reforçados pela ideologia patriarcal, os quais induzem relações violentas entre os sexos, já que calcados em uma hierarquia de poder;*
- c) *a violência perpassa a relação pessoal entre homem e mulher, podendo ser encontrada também nas instituições, nas estruturas, nas práticas cotidianas, nos rituais, ou seja, em tudo que constitui as relações sociais;*
- d) *a relação afetivo-conjugal, a proximidade entre vítima e agressor (relação doméstica, familiar ou íntima de afeto) e a habitualidade das situações de violência tornam as*

⁶ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção de Belém do Pará, 1994.**

⁷ BRASIL. **Lei n. 11.340/06.**

*mulheres ainda mais vulneráveis dentro do sistema de desigualdades de gênero, quando comparado a outros sistemas de desigualdade (classe, geração, etnia, raça, cor).*⁸

Não obstante, a Lei Maria da Penha não se destina a combater meramente a violência de gênero, mas sim aquela praticada no âmbito doméstico e familiar. É o que preconiza o seu art. 1º, *in verbis*:

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(...).

É dizer, conquanto exista relação entre violência de gênero e violência doméstica e familiar contra a mulher, elas não se confundem. Para a doutrina, a violência de gênero seria aquela que ocorre geralmente entre homem e mulher. Já a violência familiar seria perpetrada entre sujeitos que compartilhem consanguinidade e afinidade, e a violência doméstica diria respeito a pessoas que vivem de forma parcial ou integral no domicílio de seu agressor, sendo da mesma família ou não.⁹

Especificamente no que tange à violência familiar, Leonardo Aquino Teixeira, ao citar Damásio de Jesus, explica que:

*No fenômeno da violência familiar existem três variáveis (o gênero, a idade e a situação de vulnerabilidade) que são decisivas na hora de estabelecer a distribuição de poder e, conseqüentemente, determinar a direção que adota a conduta violenta, bem como quem são as vítimas mais frequentes. Os grupos de risco são as mulheres, as crianças, as pessoas com deficiências físicas e mentais e as da terceira idade.*¹⁰

A Lei Maria da Penha entende que a violência doméstica ou familiar contra a mulher é aquela praticada no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as

⁸ BIANCHINI, Alice. **Lei Maria da Penha**: lei n. 11.340/2006. São Paulo Saraiva 2018 (Coleção saberes monográficos). ISBN 9788553600236.

⁹ SILVA, Jaceguara Dantas da. **A violência de gênero contra a mulher sob a perspectiva étnico-racial: a relevância do papel do Ministério Público**. São Paulo, 2017.

¹⁰ TEIXEIRA, Leonardo de Aquino. **Análise crítica dos mecanismos de proteção integral da mulher vulnerável**. 2020 186 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020-02-20.

esporadicamente agregadas; no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa; ou em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação (art. 5º, incisos).

Em outras palavras, portanto, a violência contra a mulher aqui analisada é aquela da qual trata a Lei Maria da Penha, a saber, a realizada no âmbito doméstico, familiar ou de relações de afeto, e em razão do gênero. Esse conceito não estará completo, contudo, se não debatido o próprio termo *mulher*, empregado tantas vezes no presente trabalho.

Isso porque não se pode assumir a identidade de mulher como algo homogêneo. Na realidade, entre as mulheres há aquelas que possuem mais privilégios e outras que possuem menos, sendo que essas últimas são socialmente mais vulneráveis e, assim, se encontram mais suscetíveis a sofrer agressões. É preciso, portanto, pensar no conceito de interseccionalidade e considerar que existem várias outras características nas mulheres que as diferenciam umas das outras.

Nesse sentido, a violência contra as mulheres passa a ser compreendida como uma violação de direitos humanos baseada em relações entre os gêneros nas quais influem outros elementos caracterizadores de desigualdade, como raça/etnia, geração e classe social.¹¹

De maneira bastante didática, o Superior Tribunal de Justiça consolidou no âmbito jurisprudencial a diferença que ora se busca explicitar entre a violência contra a mulher e a violência de gênero praticada no âmbito doméstico. No julgamento do RHC n. 50.636/AL, o Ministro Ribeiro Dantas asseverou que:

*Destaca-se, inicialmente, a diferença existente entre "violência contra mulher" e "violência doméstica e familiar contra a mulher". No caso em questão, a lei visa coibir e prevenir a segunda forma de violência, de modo que **não é toda e qualquer ação ou omissão capaz de causar morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial que atrai a tutela especial da Lei n. 11.340/2006. É imprescindível a elementar "doméstica e familiar"***

¹¹ SEVERI, Fabiana Cristina. **Enfrentamento à violência contra as mulheres e à domesticação da Lei Maria da Penha: elementos do projeto jurídico feminista no Brasil**. Tese de Livre docência apresentada à Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo.

para configurar a violência que enseja a aplicação dos mecanismos de proteção, bem como instrumentos jurídicos, processual e material, estabelecidos na Lei Maria da Penha.

Ainda, a norma se destina às hipóteses em que a "violência doméstica e familiar contra a mulher" é praticada, obrigatoriamente, seja no âmbito da unidade doméstica, seja familiar ou seja em qualquer relação íntima de afeto (art. 5º, I, II e III, da Lei n. 11.340/2006).

*Para encerrar o espectro de incidência da norma, imprescindível definir o gênero sobre o qual baseada a conduta comissiva ou omissiva. A sua **compreensão decorre da construção sociocultural da sociedade brasileira acerca da submissão e da dominação da mulher pelo sujeito ativo, seja ele homem ou mulher, que lhe impõe uma condição de inferioridade e subjugação**, de modo que eventual "transgressão" autorizaria reação visando impor "respeito e obediência".*

*É aquela ação ou omissão decorrente do equivocado **entendimento/motivação do sujeito ativo de possuir "direitos" sobre a mulher ou de que ela lhe pertence**, evidenciando vulnerabilidade pela redução ou nulidade da autodeterminação, caracterizando-se, assim, conduta baseada no gênero para efeitos da Lei n. 11.340/2006 (sem os grifos no original).*¹²

Vale destacar, porém, que a aplicação da Lei Maria da Penha não se limita ao âmbito romântico ou afetivo. Já foi admitida pelo STJ a aplicação dos dispositivos legais ora em comento a situações que envolvem mãe e filha, padrasto e enteada, irmã e irmã, neto e avó, entre outras.¹³

Outrossim, é preciso destacar que o gênero feminino traz em seu bojo não apenas mulheres cis e heterossexuais, mas também gays, lésbicas, transexuais e travestis. Com relação à orientação sexual dos envolvidos nos casos de violência, a própria Lei Maria da Penha determina que essa é irrelevante para atrair ou não a incidência do diploma em questão (art. 5º, parágrafo único).¹⁴

Já no que tange às mulheres travestis ou transexuais, doutrina e jurisprudência vem admitindo a aplicação da Lei Maria da Penha nas hipóteses em que a vítima não se trata de mulher cis. Ademais, atualmente tramita o Projeto de Lei nº 8.032/2014, que amplia

¹² RHC n. 50.636/AL, Rel. Min. Ribeiro Dantas, j. em 28/11/2017, v.u.

¹³ FALAVIGNA, Leandro; TORRES, Luis Carlos Dias, VAINER, Andrea. **A prática forense da Lei Maria da Penha**. In: BERTASI, Maria Odete Duque (Coord). *Violência Doméstica*. Leme, São Paulo: Editora Imperium, 2021. P. 127-144.

¹⁴ Art. 5º, parágrafo único: As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual.

formalmente a proteção da Lei Maria da Penha para as mulheres transexuais e transgênero.¹⁵ De fato, em recente edição de seu compilado jurisprudencial denominado “jurisprudência em teses”, o Superior Tribunal de Justiça consolidou enunciado consolidando o entendimento de que as medidas protetivas previstas na Lei n. 11.340/2006 são aplicáveis às minorias, como transexuais, transgêneros, cisgêneros e travestis em situação de violência doméstica, afastado o aspecto meramente biológico.¹⁶

O conceito de mulher protegida pela Lei Maria da Penha é, portanto, o mais amplo possível, sendo necessário empregar-se um olhar crítico e interseccional quando do estudo a respeito dos casos de violência contra a mulher.

Cumpra ressaltar, por fim, que parte da doutrina defende que a Lei Maria da Penha também pode ser aplicada a homens, desde que esses se encontrem em situação de vulnerabilidade. De acordo com Rogério Sanches, a controvérsia a respeito da aplicação dos mecanismos protetivos da Lei 11.340/06 a indivíduos do gênero masculino teria sido dirimida com o advento da Lei 12.403/11, que dispôs que caberá prisão preventiva se o crime envolver violência doméstica e familiar contra a mulher, criança, adolescente, idoso, enfermo ou pessoa com deficiência, para garantir a execução das medidas protetivas de urgência.

Para ele, “a novel Lei, portanto, reforça o entendimento de que as medidas protetivas da Lei Maria da Penha não são exclusivas da mulher ofendida, mas de qualquer pessoa vítima dessa espécie de violência (não importando o sexo), desde que vulnerável (como criança, adolescente, idoso, enfermo ou pessoa com deficiência)”.¹⁷

A jurisprudência mais recente diverge do doutrinador em questão. Com efeito, já decidiu o Superior Tribunal de Justiça que “conquanto se esteja diante de crime em tese praticado no âmbito das relações domésticas e familiares, já que o acusado é filho da

¹⁵ SILVA, Jaceguara Dantas da. **A violência de gênero contra a mulher sob a perspectiva étnico-racial: a relevância do papel do Ministério Público**. São Paulo, 2017. 277 p.

¹⁶ Superior Tribunal de Justiça. JURISPRUDÊNCIA EM TESES. Edição n. 205. Publicado em 09 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/docs_internet/jurisprudencia/jurisprudenciaemteses/Jurisprudencia%20em%20Teses%20205%20-%20Medidas%20Protetivas%20Na%20Lei%20Maria%20da%20Penha%20-%20Lei%20N%2011%20340%202006.pdf>. Acesso em 24 de janeiro de 2023.

¹⁷ CUNHA, Rogério Sanches. **Aplicação da lei maria da penha para homens**. Jusbrasil, 2011. Disponível em: <<https://rogeriosanches2.jusbrasil.com.br/artigos/121814746/aplicacao-da-lei-maria-da-penha-para-homens#:~:text=Lei%20Maria%20da%20Penha%20%C3%A9,de%20Oliveira%2C%20do%20Juizado%20Especial%E2%80%A6>>. Acesso em: 30 de dezembro de 2022.

vítima, o certo é que esta última é pessoa do sexo masculino, o que afasta as disposições específicas previstas na Lei 11.340/2006 - cuja incidência é restrita à violência praticada contra mulher (...).¹⁸

Como bem asseverou o Desembargador Diniz Fernando do E. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo no julgamento de recurso em sentido estrito interposto no processo n. 0008049-22.2020.8.26.0554, *“isso não significa que o recorrente estará desprotegido no caso de sofrer violência por parte de sua ex-companheira, porque, como manifestado pelo Ministério Público em contrarrazões, para resguardar a população masculina existe o Código Penal e a Justiça Comum”*.¹⁹

2.2 Tipos de violência

A Convenção de Belém do Pará de 1994 classifica a violência contra a mulher em violência física, violência sexual e violência psicológica, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos, abuso sexual, tortura e tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local (art. 2). Vale ressaltar mais uma vez, porém, que referida Convenção dedica-se a prevenir a violência contra a mulher em todas as esferas, e não só no âmbito familiar e doméstico.

A Lei Maria da Penha, a seu tempo, traz no seu art. 7º um rol exemplificativo de formas de violência doméstica e familiar contra a mulher. Em primeiro lugar, enumera como tipo de violência contra a mulher a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal.

O legislador pátrio elencou nesse rol, ainda, a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que 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,

¹⁸ RHC nº 51481/SC, Rel. Min. Jorge Mussi, 5ª T., j. 21/10/2014, V.U.

¹⁹ TJSP: RESE n. 0008049-22.2020.8.26.0554, Rel. Des. Diniz Fernando, 1ª Câmara de Direito Penal, j. em 9 de setembro de 2020, V.U.

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. Sobre a violência psicológica, não obstante ser muito comum, caracteriza-se pelo fato de normalmente não ser reconhecida pelas vítimas como algo injusto ou ilícito.²⁰

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

Ato contínuo, o diploma legal conceitua a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades.

Por fim, faz-se breve alusão à violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

Em pesquisa realizada pelo Data Senado no ano de 2021, revelou-se que os tipos de violência mais corriqueiros são a física e a psicológica. Isso porque, dentre as vítimas de violência doméstica, 68% afirmaram que foram vítimas de violência física, 61% de violência psicológica, 44% de violência moral, 20% de violência sexual e 17% de violência patrimonial. Além disso, à exceção da violência física, cujo percentual se mantém no patamar registrado na pesquisa anterior, todos os demais tipos de violência registram aumento significativo nas menções.²¹

²⁰ BIANCHINI, Alice. **Lei Maria da Penha**: lei n. 11.340/2006. São Paulo Saraiva 2018 (Coleção saberes monográficos). ISBN 9788553600236.

²¹ DATASENADO. **Pesquisa DataSenado: Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher Novembro/2021**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/arquivos/violencia-domestica-e-familiar-contra-a-mulher-2021>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

2.3 Instrumentos de combate: a manutenção do vínculo empregatício

A Lei Maria da Penha traz três tipos diferentes de medidas de assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar: medidas integradas de proteção, que incidem em momento anterior à violência (art. 8º); medidas de assistência à mulher, que são posteriores à agressão (art. 9º); e medidas voltadas ao atendimento pela autoridade policial (arts. 10 a 12).²²

Com efeito, as medidas protetivas (arts. 18 e seguintes) são consideradas pela doutrina como a principal inovação da Lei Maria da Penha, pois permitiram tornar mais eficiente a proteção da mulher. Além disso, a doutrina também destaca as medidas voltadas ao autor da violência: comparecimento do agressor a programas de recuperação e reeducação; e acompanhamento psicossocial do agressor, por meio de atendimento individual ou em grupo de apoio. Outrossim, há medidas destinadas à vítima, seus familiares e dependentes, ora de caráter pessoal, ora de caráter patrimonial.²³

Não obstante, é o tema central do presente trabalho a medida de assistência constante do art. 9º, §2º, segundo o qual: “§ 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”.

Tal medida se mostra relevante sob três aspectos. Em primeiro lugar, porque a faixa de rendimento domiciliar *per capita* é um dos fatores que mais influenciam na vulnerabilidade de mulheres à violência. De acordo com Cíntia Liara Engel:

As mulheres que estão na faixa salarial de até 1 salário-mínimo são as que possuem as maiores incidências de agressões físicas, especialmente as mulheres negras. Para as mulheres brancas, a incidência diminui entre as faixas salariais de 1 a 8 SMs, aumentando na faixa de

²² BIANCHINI, Alice. **Lei Maria da Penha**: lei n. 11.340/2006. São Paulo Saraiva 2018 (Coleção saberes monográficos). ISBN 9788553600236.

²³ SUCASAS, Fabíola. **A vida, a saúde e a segurança das mulheres: como entender a violência e saber se proteger**. São Paulo: Expressa, 2021 1 recurso online. (Mulheres fora de série). ISBN 9786558100706.

*mais de 8 SMs. No caso das mulheres negras, o aumento da faixa salarial é acompanhado pela diminuição da incidência da ocorrência de agressão.*²⁴

Sendo assim, quanto mais acesso a recursos as mulheres tiverem, menos vulneráveis estarão à violência doméstica. Nesse mesmo sentido, já concluiu Li Chau Jong que:

*A reação da mulher à violência é, frequentemente, limitada pelas opções à sua disposição. Os motivos mais alegados para continuar em um relacionamento abusivo são: medo de represália, perda do suporte financeiro, preocupação com os filhos, dependência emocional e financeira, perda de suporte da família e dos amigos, esperança de que "ele vai mudar um dia".*²⁵

Ou seja, a independência financeira é elemento fundamental para impulsionar as vítimas a deixarem as situações de agressão.

Além disso, porém, é certo que as mulheres que sofrem de violência doméstica também sofrem ao tentarem manter o seu trabalho. Com efeito, pesquisa realizada pela Universidade Federal do Ceará mostra que as mulheres trabalhadoras que sofrem violência faltam ao trabalho 18 dias por ano; passam menos tempo empregadas em uma empresa – são, em média, 58 meses, contra os 78 meses de uma mulher que não sofre violência –; bem como têm uma redução de cerca de 10% de seu salário.²⁶ Nesse sentido, elas acabam sendo penalizadas duplamente. Uma porque são vítimas de agressão doméstica ou familiar e outra porque têm redução de salário, de tempo no emprego e de horas trabalhadas.

Por fim, nas palavras de Fabiana Possas:

Há casos em que o agressor está tão determinado em seu propósito de matar aquela mulher, que não basta o Estado conceder as medidas protetivas de urgência, a mulher precisa mesmo é fugir: abandonar seu lar, seu trabalho, sua família, sua vida para poder garantir a

²⁴ ENGEL, Cíntia. **A violência contra a mulher**. In: Natália Fontoura; Marcela Rezende; Ana Carolina Querino. (Org.). Beijing +20: avanços e desafios no Brasil contemporâneo. 1ed. Brasília: IPEA, 2020, v. 1, p. 159-2015.

²⁵ JONG, Li Chau. **Desistindo Da Denúncia Ao Agressor: Relato De Mulheres Vítimas Da Violência Doméstica**. Tese apresentada ao Departamento de Saúde Materno-Infantil da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutor em Saúde Pública, 2006. Disponível em: Acesso em 07 de novembro de 2022.

²⁶ BIANCHINI, Alice. **Lei Maria da Penha**: lei n. 11.340/2006. São Paulo Saraiva 2018 (Coleção saberes monográficos). ISBN 9788553600236.

*preservação de um direito que é básico e essencial: o direito à vida. E é por causa de histórias assim – que infelizmente não são poucas – que o legislador inseriu a garantia contida do art.9º, § 2, II da mencionada lei, de manutenção do vínculo empregatício.*²⁷

Sendo assim, a manutenção do vínculo empregatício se mostra como um eficaz instrumento de combate à violência doméstica, na medida em que garante à vítima a sua subsistência e permite que ela se torne independente do agressor, bem como evita a sua dupla penalização e, enfim, permite que, caso necessário, ela deixe momentaneamente o seu trabalho, de modo a preservar a sua integridade física e a sua vida.

Ocorre que doutrina e jurisprudência têm debatido longamente a respeito do que seria exatamente tal manutenção do vínculo empregatício, bem como de quais seriam os requisitos para a incidência do referido dispositivo legal, e as consequências da concessão da referida medida. É o que se verá mais adiante. Antes, contudo, é necessário perpassar pelas normas de proteção ao trabalho da mulher, de modo a elucidar-se de maneira ainda mais explícita os motivos pelos quais o art. 9º, §2º da Lei Maria da Penha é tão relevante.

²⁷ POSSAS, Fabiana Souza. **Manutenção do vínculo empregatício à mulher vítima de violência doméstica e familiar.** Monografia (especialização) Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Especialização em Direito Penal e Direito Processual Penal, Fortaleza, 2015.

3. Trabalho da mulher no Brasil

3.1 Proteção ao trabalho da mulher: justificativas

Historicamente, a proteção ao trabalho da mulher já encontrou mais de uma justificativa. A primeira delas pode ser denominada justificativa histórica, ou, ainda, econômica. De acordo com essa corrente doutrinária, as normas protetivas do trabalho feminino teriam surgido após a revolução industrial como uma índole humanitária, de modo a proteger trabalhadoras das exaustivas e insalubres jornadas de trabalho nas fábricas.

Ocorre que, especialmente no que tange à disciplina de equiparação salarial, não se tratava de uma ajuda humanitária vinda do legislador ordinário, mas sim de uma espécie de reserva de mercado. Isso porque o custo inferior da mão-de-obra feminina era um problema, vez que gerava concorrência desleal. Sendo assim, as supostas normas protetivas consistiam na realidade em uma espécie de reserva de mercado para os homens. Nesse sentido, a justificativa histórico-social da proteção do trabalho da mulher encontra também um respaldo econômico e patriarcal.

Também há quem admita a existência de tais normas protetivas com argumentos morais, sejam eles referentes à moralidade sexual ou à preservação da estrutura familiar. Não obstante, até muito recentemente, as condições de igualdade atingidas por meio de referidas regras sofriam uma alteração partir do casamento, justamente pela inauguração do estado conjugal na mulher. Isso porque, uma vez casada, a mulher deveria dedicar-se à família, e caberia ao marido trazer recursos para o lar.

Convém pontuar que no Brasil já foi permitido requerer a rescisão do contrato de trabalho da esposa, quando sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor. Nesse sentido, resta claro que as supostas justificativas morais na realidade consistem em artifícios que perpetuam a dominação da mulher pelo homem.

Outro fundamento possível para legitimar a existência de referidas normas seria aquela pautada na biologia. Em outras palavras, qualquer argumento que diga respeito à

existência dos dispositivos legais de proteção da mulher baseados na preservação da função de mãe e na constituição física feminina podem ser classificados como biológicos.

Atualmente, a CLT consta com uma norma específica ainda vigente relativa à condição física da mulher. É o art. 390, que determina que o trabalho feminino que demande o emprego de força muscular contínua deve respeitar o limite de 20 quilos, e o trabalho ocasional não deve superar 25 quilos. Trata-se inclusive de célebre ocasião trazida pela doutrina como hipótese de justa diferenciação entre gêneros.²⁸

Há um último fundamento comumente utilizado na justificativa da proteção do trabalho da mulher, aquele denominado utilitarista. Em outras palavras, era útil a determinados segmentos econômicos atrair mulheres para determinadas funções – notoriamente doméstico, o ensino, a saúde, funções burocráticas de escritório, o comércio, e ainda o bancário-financeiro a partir de 1970 –, em virtude da manutenção de estereótipos de gênero, ou mesmo da economia que o pagamento de salários mais baixos traria aos empregadores. De outro lado, não convinha tê-las em outras funções, muito em razão da reserva de mercado anteriormente explicitada.²⁹

A doutrina atual por vezes ainda se vale de argumentos biológicos para legitimar a existência de tais normas. É o caso de Carlos Henrique Bezerra Leite, que assevera que: *“os fundamentos da proteção jurídica especial destinada à mulher são de ordem fisiológica, já que a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem, e social, porque interessa a toda a sociedade a defesa e proteção da família humana”*.³⁰

Não obstante, a literatura trabalhista contemporânea agora passa a justificar regramento diferenciado para a mulher sob a ótica da promoção da igualdade e dos direitos humanos. De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

No presente, as normas de proteção ao trabalho da mulher devem ficar restritas a promover o referido labor, pondo fim a qualquer desigualdade no plano social dos fatos, por meio de medidas que fomentem a contratação e melhoria das condições de trabalho, alcançando-

²⁸ Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

²⁹ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. Cadernos Pagu, 2006 (26), p.405-430 [Periódico revisado por pares]. Núcleo de Estudos de Gênero – Pagu.

³⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

*se a igualdade material entre homens e mulheres. Nesse sentido, o fundamento da referida legislação passa a ser o princípio da igualdade material e da vedação à discriminação de gênero nas relações de trabalho.*³¹

Por fim, com relação especificamente aos dispositivos constantes da CLT, Homero Batista argumenta que: “*normas gerais de proteção ao trabalho da mulher aparecem, de modo confuso, nos arts. 372 a 390 e devem ser tratadas de modo separado em relação às normas de proteção à maternidade: aos poucos, aquelas foram perdendo sua atualidade, enquanto estas continuam prementes e necessárias*”.³² Isso porque, para fins de trabalho, proteção era sinônimo de restrição, como podia ser visto nos dispositivos que vedavam atividades noturnas, construção civil ou emprego que pudesse colidir com as lides domésticas.

O que se conclui, portanto, é que muitas são as justificativas que já foram utilizadas para legitimar disciplina diferenciada para o trabalho da mulher. Não obstante, a maioria dessas justificativas eram de certa forma falaciosas, e perpetuavam papéis de gênero e a opressão do sexo feminino. Tanto é que grande parte das regras que supostamente seriam favoráveis na realidade se tratava de restrições ao desempenho profissional da mulher. Nesse sentido, as poucas normas desse tema que ainda se encontram vigentes no atual Estado de Direito brasileiro são apenas aquelas que visam a coibir discriminações ao sexo feminino e proteger especialmente a maternidade.

Ato contínuo, serão analisadas em profundidade as referidas normas cuja justificativa agora procurou-se explicar.

3.2 Proteção do trabalho da mulher no plano internacional

A proteção ao trabalho da mulher não é fenômeno nacional, sendo uma constante em todo o mundo ocidental. Com efeito, a Constituição da Organização Internacional do

³¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. 1 recurso online. ISBN 9786555599688.

³² SILVA, Homero Mateus Batista da. **CLT Comentada**. 3ª ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2021, p. 276.

Trabalho, também denominada Declaração de Filadélfia, traz em seu preâmbulo menção explícita à necessidade de proteger-se o trabalho feminino:

*“Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à (...) à **proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres** (...), à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas(...)" (sem os grifos no original).³³*

De fato, existem diversas Convenções da OIT sobre o tema, e as mais antigas obedecem à mesma lógica supramencionada, no sentido de serem protecionistas e restritivas com o trabalho feminino. É o que se verifica desde 1919, com a Convenção 3 da OIT (sobre o trabalho antes e depois do parto), seguindo-se com a Convenção 4, do mesmo ano (proibindo o trabalho da mulher em indústrias), Convenção 41, de 1934 (estabelecendo restrições ao trabalho noturno da mulher), Convenção 45, de 1935 (vedando o trabalho da mulher em subterrâneos e minas) e Convenção 89, de 1948 (com novas restrições ao trabalho noturno da mulher em indústrias).

Em meados do século XX, porém, verificou-se que a suposta proteção às mulheres acabava por prejudicá-las, na medida em que as discriminava sem justo fundamento dos demais trabalhadores. Sendo assim, a partir de 1951, a OIT passa a aprovar convenções que buscam não mais proteger a mulher do trabalho, mas sim assegurar a sua igualdade material frente aos empregados homens. Nesse contexto, foi aprovada a Convenção 100, sobre a “igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor”.³⁴

Atualmente, para a OIT, há quatro convenções-chave referentes ao trabalho da mulher: a Convenção sobre Igualdade de Remuneração, de 1951 (Nº 100); a Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 (Nº 111); a Convenção sobre

³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição (1944)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em 27 de dezembro de 2022.

³⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. 1 recurso online. ISBN 9786555599688.

Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981 (Nº 156); e a Convenção sobre Proteção da Maternidade, de 2000 (Nº 183).

O Brasil não ratificou as convenções 156 e 183.³⁵ Em outras palavras, portanto, são plenamente válidas no ordenamento jurídico pátrio as disposições internacionais relativas à igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor e à proibição da discriminação por sexo (e outros). Questões referentes a trabalhadores com responsabilidades familiares e à proteção da maternidade seguem reguladas no plano interno apenas pelo legislador nacional.

3.3. Proteção no ordenamento jurídico brasileiro

Como visto, desde a revolução industrial a proteção das mulheres tem sido objeto de legislação trabalhista específica. No Brasil, a primeira lei sobre o tema foi aprovada em maio de 1932. Trata-se do Decreto n. 1.417/32 que é, na realidade, um estatuto de direitos feministas do trabalho nas indústrias, minas e subsolos, proteção e auxílio à maternidade, creches, direito de amamentação, proibição do trabalho noturno.³⁶ Desde então, foram criadas muitas outras normas relativas à mesma questão – a maioria delas formuladas de acordo com a lógica anteriormente exposta, ou seja, dotadas de escopo restritivo e protecionista, e não promotoras de igualdade substancial.

Com a promulgação da Constituição de 1988, porém, o paradigma das normas de proteção à mulher foi alterado. Isso porque, consignou-se que: “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição*” (art. 5º, inc. I). Além disso, é certo que o artigo 3º, IV da Constituição proíbe qualquer forma de discriminação.

Na esfera trabalhista, o art. 7º, inc. XXX proíbe a diferença de salários, funções e critério de admissão em virtude de discriminações relativas a sexo, idade, cor ou estado civil. O inc. XX desse mesmo artigo contém previsão específica relativa ao gênero

³⁵ VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Igualdade De Gênero Nas Relações De Trabalho: A Prova Da Discriminação**. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Mara Weber*. São Paulo: Saraiva Jur, 2013 1 recurso online. (IDP).

³⁶ COSTA, Francisco Pereira. **Direito e gênero Repercussões da violência doméstica nas relações de trabalho e a aplicabilidade do art. 9º, § 2º, II, da Lei no 11.340/2006**.

feminino, e consagra como direito dos obreiros a “*proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei*”.

Com relação à proteção à maternidade, o mesmo art. 7º prevê, em seus incisos XVIII e XIX, que é direito dos trabalhadores a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias, bem como licença-paternidade, nos termos fixados em lei. Mais adiante, o inc. XXV consagra o direito a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas.

A estabilidade do trabalho da gestante é regulamentada pelo art. 10, II, “b” do ADCT, *in verbis*: “art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. Referida previsão foi estendida a quem tiver a guarda do filho, nos casos de morte da trabalhadora gestante, por meio da Lei Complementar nº 146, de 2014. Por fim, o art. 201, II da Constituição Federal menciona como princípio específico da previdência social a proteção à maternidade, especialmente à gestante.³⁷

O Poder Constituinte Derivado Decorrente também se dedicou, em alguns entes da federação, a proteger a igualdade de gênero. Nesse sentido, as Constituições Estaduais do Amapá, Bahia, Distrito Federal, Goiás e Rio de Janeiro tratam da eliminação da descrição estereotipada de mulheres em apostilas e materiais escolares. Algumas das Constituições inclusive mencionam a alteração do currículo escolar e treinamento de professores sob a perspectiva da igualdade de gênero.³⁸

É certo, portanto, que a nova Constituição trouxe uma série de dispositivos que visam coibir a discriminação, bem como que logram proteger o trabalho da mulher e a

³⁷ 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 atuarial, e atenderá, na forma da lei, a: II - proteção à maternidade, especialmente à gestante.

³⁸ MARQUES, Marina Dutra **A proteção do trabalho da mulher e a perpetuação do estereótipo de gênero: Os dispositivos legais que diferenciam homens e mulheres e seu sentido na atualidade**. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, USP, Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social, 2019.

maternidade. Sendo assim, com a nova ordem constitucional, foi deflagrado um processo de adaptação das regras jurídicas ordinárias.

Exemplos disso são as alterações referentes ao abandono do princípio de "proteção da mulher", mediante revogação de normas supostamente protetivas (Leis 7855/89 e 10244/01); o redimensionamento das normas de proteção à maternidade nos âmbitos trabalhista e previdenciário (art. 392 e seguintes da CLT, com acréscimos da Lei 9799/99 e Lei 8213/91, com redação aperfeiçoada por leis subsequentes); e a instituição de normas de combate à discriminação e meios de assegurar a igualdade (Lei 9029/95 e 9799/99).³⁹

No que tange especificamente aos dispositivos de proteção ao trabalho da mulher constantes da CLT, porém, assevera Carlos Henrique Bezerra Leite que: *“ao contrário do que sustentam alguns autores, as disposições legais mais favoráveis à empregada mulher insculpidas no texto obreiro consolidado continuam em pleno vigor, na medida em que foram, a nosso sentir, recepcionadas pela nova ordem constitucional”*.⁴⁰ De acordo com esse autor, apenas os arts. 374, 375, 376, 378, 379, 380 e 387 da CLT foram revogados expressamente e os demais dispositivos sobre o tema continuam vigentes, por não serem incompatíveis com a Constituição de 1988.

É dizer, segue vigente na CLT o art. 373, que determina que a duração normal de trabalho da mulher será de oito horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior. No entanto, a jornada de trabalho dos empregados homens também é de oito horas diárias, de modo que esse dispositivo não assegura tratamento diferenciado às contratadas do sexo feminino. O mesmo ocorre com o disposto no art. 378 a respeito da remuneração do trabalho feminino noturno.

A CLT também traz, por meio do art. 373-A, dispositivo que veda anúncios nos quais haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; a recusa de emprego, promoção ou a motivação da dispensa de trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como

³⁹ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. Cadernos Pagu, 2006 (26), p.405-430 [Periódico revisado por pares]. Núcleo de Estudos de Gênero – Pagu.

⁴⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; e proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. É possível, todavia, que essas vedações sejam superadas, se houver fundamento em disposição legal destinada a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho ou disposição nos acordos trabalhistas.

As vedações em questão não obstam a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

A CLT também cuidou, no art. 377, de tornar expresso o fato de que a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

O art. 391 da CLT preconiza que não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Da mesma maneira, não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Importante é a inclusão feita na CLT pela Lei n. 12.812 de 2013. Por meio do art. 391-A, passou-se a entender que a confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória. Tal estabilidade também se aplica ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção, após a Lei 13.509 de 2017.

Com relação à proteção da maternidade, o legislador ordinário reafirmou a garantia constitucional, determinando, no art. 392, que a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Nesse período, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

A CLT trouxe, contudo, certas regulamentações a respeito da licença maternidade, dispondo que a empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. Outrossim, os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias.

Os direitos da empregada grávida são, para além do salário, de: I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; e II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Também faz jus à licença-maternidade a empregada adotante ou guardiã, desde a apresentação do termo judicial de guarda. No caso de adoção ou guarda conjunta, apenas um dos empregados terá direito à benesse.

Já no caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. Referida disposição também se aplica aos adotantes.

Além disso, mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Quando do estudo das normas consolidadas a respeito da proteção da maternidade, insta destacar que a reforma trabalhista incluiu na CLT o art. 394-A, cuja redação original se encontra abaixo transcrita:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Ocorre que, por meio da ADI 5938, o STF, por maioria de votos, declarou inconstitucional a expressão “*quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento*”, contida nos incisos II e III do referido dispositivo. Isso porque a maternidade goza de proteção constitucional especial, e trata-se de direito social irrenunciável. Sendo assim, as gestantes e lactantes devem ser afastadas de atividades insalubres de qualquer grau.

De maneira geral, cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. No entanto, quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade durante todo o período de afastamento.

O art. 395 da CLT determina que em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Já o art. 396 preconiza que para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um. Tal prazo pode ser dilatado, se a saúde do filho exigir. Além disso, os horários de descanso serão definidos por acordo individual entre empregada e empregador.

De acordo com o art. 397 da CLT, o SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com

suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. Já o art. 399 diz que o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações. Por fim, o art. 400 preconiza que os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Para além da CLT, há outras leis esparsas que merecem destaque no que tange à proteção do trabalho da mulher. A primeira é a Lei n. 9.029/95 que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

Ademais, é preciso mencionar as leis 8.212/91 e 8.213/91 que abordam o salário-maternidade e as diferenças nos requisitos para aposentadoria das mulheres. Frise-se que, apesar de não serem normas propriamente trabalhistas, ambas se relacionam intimamente com o trabalho desempenhado por empregadas, sendo necessário, assim, lembrá-las nesse estudo.

A proteção à maternidade também foi objeto de especial preocupação durante o período de pandemia. Conforme leciona Carla Romar, a Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020 assegurou à empregada gestante, inclusive a doméstica, e a segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção a participação no Programa Emergencial. No entanto, ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, é dever do empregador efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, sendo cessadas as medidas previstas no Programa que estejam sendo aplicadas no momento (art. 22).⁴¹

⁴¹ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 7. São Paulo: Saraiva Jur, 2021 1 recurso online. (Esquematizado). ISBN 978655591293.

Finalmente, considerando o escopo do presente trabalho, insta ressaltar a Lei Maria da Penha como norma de proteção ao trabalho da mulher. Referido mecanismo protetivo será analisado com mais detalhe em seguida.

Do presente tópico, portanto, se conclui que são vários os mecanismos destinados à proteção do trabalho da mulher, tanto na esfera constitucional quanto na esfera infraconstitucional. Interessante sistematização de tais mecanismos é proposta por Luciano Martinez, que os divide em pré e pós-contratuais.

Para ele, a proteção pré-contratual ao trabalho feminino envolve a problemática do oferecimento de iguais oportunidades de acesso ao emprego. Seriam instrumentos de proteção pré-contratual, portanto, a criminalização da exigência de teste de esterilização ou estado de gravidez para entrada ou permanência no emprego (mas não para desligamento); a vedação à publicação de anúncio de emprego discriminatório, à recusa de emprego em razão de gênero, e ao estabelecimento de remuneração e oportunidades de acordo com o gênero.

Já os mecanismos pós-contratuais atualmente vigentes seriam aqueles referentes limite de uso da força muscular; vedações às revistas íntimas; e amparo à maternidade e à situação de amamentação.⁴²

3.4 Trabalho da mulher: contexto fático atual

Muito embora as normas de proteção ao trabalho da mulher existam há quase um século, é certo que elas ainda não são suficientes para coibir a discriminação em razão do gênero. Em pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE),⁴³ o nível de ocupação das mulheres é substancialmente inferior ao dos homens. Isso se explica tanto pela menor participação no mercado de trabalho, como pela maior taxa de desocupação desse grupo.

⁴² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. São Paulo: Saraiva Jur, 2021 1 recurso online.

⁴³ IBGE. **Síntese De Indicadores Sociais Uma Análise Das Condições De Vida Da População Brasileira**. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101979.pdf>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

Já se considerada a divisão por gênero das atividades domésticas, essa é mais alta para as mulheres, assim como a de cuidados de moradores ou de parentes não moradores, fatores comumente abordados em relatórios estatísticos e na literatura acadêmica. Ou seja, até hoje as mulheres ainda participam menos do mercado de trabalho e mais das atividades domésticas.

Preocupa, porém, o fato de que o nível e ocupação das mulheres foi relativamente mais reduzido em 2020 e se recuperou mais lentamente em 2021. Com a pandemia, portanto, foi ampliada a desigualdade entre homens e mulheres. Enquanto o nível de ocupação dos homens no triênio 2019-2021 decresceu em 3,7 pontos percentuais e alcançou 63,1%; para as mulheres a queda foi de 4,8 pontos percentuais, atingindo 41,9%, em 2021.

Para além dos níveis de ocupação desiguais e dos dados relativos à discrepância no que tange às tarefas domésticas, também se apurou que, no mercado de trabalho, os homens ganham em média 25% mais que as mulheres. Os resultados indicam uma desigualdade estrutural, dado que esses diferenciais foram encontrados em todos os anos da série, de 2012 a 2020.

Outra pesquisa realizada pelo IBGE demonstrou que a desigualdade de rendimentos do trabalho é maior entre as pessoas inseridas nos grupos ocupacionais que auferem maiores rendimentos, como Diretores e gerentes e Profissionais das ciências e intelectuais. Nesses grupos, as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens.

A mesma tendência foi observada na desagregação espacial: as maiores desigualdades estavam nas Grandes Regiões com os rendimentos médios mais elevados, como as Regiões Sudeste e Sul, onde as mulheres recebiam em média, 74,0% e 72,8%, respectivamente, do rendimento dos homens. Nas Regiões Norte e Nordeste, onde os rendimentos médios foram mais baixos para homens e mulheres, as desigualdades eram menores.⁴⁴

⁴⁴ IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

Com relação à maternidade, estudo promovido pela Fundação Getúlio Vargas demonstram que a probabilidade de emprego das mães no mercado de trabalho formal aumenta gradualmente até o momento da licença-maternidade, e decai depois. Referida queda no emprego se inicia imediatamente após o período de proteção ao emprego garantido pela licença.

Após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade deixou o mercado de trabalho, tendência que continua a se verificar por até 47 meses após a licença. Nesses casos, a maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador. Outro fator relevante é que empregadas com maior escolaridade apresentam queda de emprego de 35% nos 12 meses após o início da licença, contra uma diminuição 51% para as mulheres com nível de escolaridade mais baixo.⁴⁵

Outro estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas revelou que, com relação a casais heterossexuais, o nascimento de um filho diminui a taxa de participação da mulher no mercado de trabalho de 48% para 21,5% quando nasce um filho. Referida participação feminina aumenta se mantém em patamar inferior a 40% até quase cinco anos de idade do filho e só atinge o nível anterior quando o filho completa dezoito anos. Já em relação ao pai, nada de parecido ocorre, e a participação no mercado de trabalho permanece praticamente estável entre o nascimento e os 18 anos do filho.⁴⁶

Em síntese, portanto, mesmo com todos os mecanismos de proteção ao trabalho da mulher, o gênero feminino encontra diversas dificuldades no mundo laboral. Mesmo quando empregadas, as mulheres ganham menos do que os homens, e se encarregam com mais frequência das atividades domésticas – sujeitando-se, portanto, ao que se chama de dupla jornada.

⁴⁵MACHADO, Cecília; NETO, V. Pinho. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil.** Disponível em: <https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

⁴⁶ OLIVEIRA, Luiz Guilherme Schymura. **O “gender gap” no mercado de trabalho pode ser mitigado por boas políticas públicas.** Fundação Getúlio Vargas, 11 de outubro de 2022. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/gender-gap-mercado-trabalho-pode-ser-mitigado-boas-politicas-publicas>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

Com relação às mães, elas tem mais chances de dispensa arbitrária após o período de estabilidade do que trabalhadores sem filhos. Ademais, a participação de mães no mercado de trabalho diminui muito, o que não ocorre com os pais.

O que se vê, assim, é que os instrumentos que protegem o trabalho da mulher não apenas são mais necessários do que nunca, mas também precisam ser aprimorados. Agora, imagine-se quando se trata de uma mulher que, para além de todas as dificuldades, também é vítima de violência doméstica. Evidentemente, seu trabalho há de ser protegido.

Primeiramente porque, como visto anteriormente, a sua permanência no emprego pode expô-la a perigo de vida, e exigir a sua retirada imotivada consistiria em dupla penalização da vítima. Outrossim, a sua independência financeira é instrumento de prevenção e de mitigação da violência sofrida, por permitir o seu afastamento do agressor. Mas, também, conforme verificado nesse tópico, as condições da mulher no mercado de trabalho são sempre hostis e hão de ser objeto de proteção para que se garanta igualdade substancial entre os gêneros.

4. Manutenção vínculo empregatício da mulher vítima de violência

4.1 Art. 9º, §2º, inc. II da Lei Maria da Penha

Após ampla contextualização, faz-se necessário discutir, enfim, o mecanismo protetivo trazido pelo Art. 9º da Lei Maria da Penha. Referido dispositivo preconiza que:

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

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

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

O artigo em comento traz uma série de contextos e implicações que serão discutidos a seguir.

4.2 Interpretação do termo “manutenção”

Em primeiro lugar, é preciso discutir o termo “manutenção” do vínculo trabalhista, empregado pelo legislador pátrio. Isso porque, conquanto manutenção tenha significado etimológico de continuidade, se colocada na seara juslaboral, a palavra traz dúvidas, uma vez que pode referir-se ou bem à suspensão ou bem à interrupção do contrato de trabalho.

Em breve síntese, tanto a suspensão quanto a interrupção do contrato de trabalho seriam momentos em que os serviços deixam de ser prestados pelo empregado, mas em que há manutenção do vínculo, ou seja, não há a extinção do contrato. Não obstante, na suspensão não são devidos salários e não há o cômputo de tempo de serviço. Já na interrupção, os salários são pagos e o tempo computado.

Nas palavras de Gustavo Filipe Garcia Barbosa:

A suspensão pode ser definida também como a cessação temporária e total da execução e dos principais efeitos do contrato de trabalho. Efetivamente, na suspensão do contrato de trabalho, nenhum dos seus principais efeitos prosseguem, pois tanto o trabalho não é prestado como o salário não é pago. (...)

A interrupção também pode ser definida como a cessação temporária e parcial da execução e dos principais efeitos do contrato de trabalho. Trata-se de cessação parcial dos principais efeitos do contrato, pois, embora o trabalho não seja prestado, os salários continuam sendo devidos.⁴⁷

Quando o legislador optou por empregar o termo “manutenção”, portanto, gerou celeuma doutrinário a respeito de referida manutenção tratar-se de suspensão ou de interrupção contratual. Com efeito, parte da doutrina defende ser uma suspensão do contrato.

Como exemplo, pode-se citar o posicionamento de Maria Berenice Dias, que não apenas defende que se trata de suspensão do contrato, mas também afirma que devem ser utilizadas as regras de auxílio-doença para casos de afastamento laboral devido à violência doméstica. Há outros doutrinadores mais radicais que afastam inclusive a possibilidade de recebimento de auxílio pela vítima. Não obstante, tal proposição vai de evidente encontro às finalidades protetivas da Lei Maria da Penha.⁴⁸

De qualquer maneira, para a referida corrente doutrinária que argumenta pela suspensão do contrato de trabalho, a lei não teria determinado o pagamento de salários, assim, o magistrado também não poderá fazê-lo, sob pena de usurpar a função do legislador. Outros fundamentos comumente utilizados seriam de que doutrina e jurisprudência corriqueiramente considerariam suspensão contratual os afastamentos longos, que não prevejam expressamente ônus e encargos legais para o empregador, bem como que não haveria responsabilidade do empregador pelo afastamento em questão, não sendo possível onerá-lo.⁴⁹

⁴⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito previdenciário: seguridade social: previdência social, saúde, assistência social**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

⁴⁸ BIANCHINI, Alice. **Lei Maria da Penha**: lei n. 11.340/2006. São Paulo Saraiva 2018 (Coleção saberes monográficos). ISBN 9788553600236.

⁴⁹ FERRAZ, Carolina Valença. **Manual dos direitos da mulher**. São Paulo Saraiva 2013 (IDP). ISBN 9788502199255.

Há, ainda, quem defenda tratar-se de uma nova forma de estabilidade no emprego, não sendo nem suspensão e nem interrupção. É o caso de Amini Haddad Campos e Lindinalva Rodrigues Corrêa, que consideram que se trata de “(...) *uma nova forma legal de garantia de estabilidade provisória no emprego, proibindo-se que o empregador demita a funcionária vítima de violência doméstica durante seis meses (...)*”.⁵⁰

A parte da doutrina que defende tratar-se de interrupção contratual encontra fundamento na responsabilidade social do empregador. Nesse diapasão, Giovana Labigalini Martins e Tatiana Corrêa Gomes Cardim argumentam que:

*Ainda que não seja determinado por lei, caberia ao empregador, em sua responsabilidade social, garantir a subsistência mínima desta mulher pelo período de afastamento. Dessa forma, apesar de o texto normativo omissivo nos direcionar ao instituto da suspensão do contrato de trabalho, nada obstará que se considerasse interrupção do contrato em razão do caráter alimentar instituído ao salário e para a subsistência da mulher. Não seria razoável admitir que uma trabalhadora, após sofrer lesão na sua integridade física e psicológica, seja afastada do seu local de trabalho por determinação judicial e permaneça em total desamparo durante esse período.*⁵¹

Referida questão foi dirimida em definitivo pelo Superior Tribunal de Justiça no julgamento do REsp 1757775/SP. Isso porque, nessa oportunidade consignou-se que: “a natureza jurídica de interrupção do contrato de trabalho é a mais adequada para os casos de afastamento por até seis meses em razão de violência doméstica e familiar, ante a interpretação teleológica da Lei Maria da Penha, que veio concretizar o dever assumido pelo Estado brasileiro de proteção à mulher contra toda forma de violência, art. 226, §8º, da Constituição Federal”.⁵²

⁵⁰ COSTA, Francisco Pereira. **Direito e gênero Repercussões da violência doméstica nas relações de trabalho e a aplicabilidade do art. 9º, § 2º, II, da Lei nº 11.340/2006**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p291.pdf>. Acesso em: 07 de novembro de 2022.

⁵¹ MARTINS, Giovana Labigalini; CARDIM, Tatiana Corrêa Gomes. **O Afastamento Do Trabalho Da Mulher Vítima De Violência Doméstica: O Caminho Para A Efetividade Do Direito**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/176151/2020_martins_giovana_afastamento_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

⁵² REsp 1757775/SP, Rel. Min. Rogerio Schietti Cruz, j. em 20/08/2019.

Considerando que a mulher vítima de violência doméstica tem o direito de afastamento do trabalho garantido em virtude de uma necessidade – qual seja, a preservação de sua própria vida –, não parece adequado penalizá-la ao considerar que a manutenção de seu vínculo seja suspensão do contrato. Sendo assim, argumenta-se pelo acerto da decisão do STJ no sentido de que referido afastamento consistiria em interrupção do contrato de trabalho.

Por outro lado, como se verá adiante, o STJ determinou que o afastamento em questão consiste em hipótese coberta pelo auxílio-doença previdenciário. Com efeito, o próprio acórdão do REsp 1757775/SP elenca referida hipótese como suspensão do contrato de trabalho:

Nos casos de suspensão do contrato de trabalho, o empregado não recebe salários e o período não é computado como tempo de serviço. Entre várias situações de suspensão de contrato de trabalho, podemos citar: (...)

3. período em que o empregado estiver recebendo auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez (enquanto não se tornar definitiva a aposentadoria), pagos pela Previdência Social.

Sendo assim, resta possível asseverar que o posicionamento do Tribunal da Cidadania é contraditório. Conforme se verá a seguir, argumenta-se que as dificuldades em enquadrar a manutenção do vínculo de trabalho da vítima apontam não para a suspensão ou interrupção do contrato, mas pela necessidade da readequação do instrumento como um todo, com a criação de uma nova figura jurídica.

4.3 Sobre o vínculo trabalhista

Outro ponto relevante quando da análise do art. 9º, §2º, inc. II é a delimitação a respeito do termo “vínculo trabalhista”. Isso porque a doutrina laboral diferencia relações de trabalho das relações de emprego.

Conforme explica Carlos Henrique Bezerra Leite, relação de trabalho diz respeito, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho. O legislador pode fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos relativos a relações

de trabalho, bem como estender alguns direitos dos empregados aos trabalhadores em sentido amplo, como ocorre na hipótese do trabalhador avulso.

O autor destaca que a expressão “relação de trabalho” encontra respaldo constitucional expresse, notoriamente no art. 114 da CF, que determina que, 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; 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; e IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Por outro lado, a relação de emprego é uma relação de trabalho específica em que há subordinação de um empregado a um empregador. O termo relação de emprego também é trazido expressamente da Constituição Federal no art. 7º, inc. I. Daí a importância da distinção não apenas para o direito do trabalho, como também para o próprio direito constitucional.⁵³

De acordo com o art. 3º da CLT, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Ou seja, só é parte de relação de emprego, o trabalhador pessoa física, não eventual, que preste serviços com pessoalidade, sob dependência jurídica do empregador, e de forma onerosa.

Parece que a expressão “vínculo trabalhista” constante da Lei Maria da Penha se refere a relações de emprego. Não obstante, é possível que as vítimas de violência doméstica sejam sujeitos de relações de trabalho – tais quais estágio ou trabalho avulso.

Nesse contexto, permanece a indagação a respeito da possibilidade da aplicação do mecanismo protetivo a essas mulheres. Considerando a amplitude que se tem dado à subsunção de eventos fáticos à disciplina da Lei Maria da Penha, argumenta-se ser viável a concessão da benesse também às vítimas de violência doméstica que sejam

⁵³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

trabalhadoras, mas não empregadas. Contudo, tal questão ainda não tem uma resposta definitiva por parte da doutrina, lei ou jurisprudência.

4.4 Responsabilidade pelo pagamento dos salários e outras vantagens

A interpretação do art. 9º, §2º, inc. II da Lei Maria da Penha também demanda a discussão a respeito de quem seria o responsável pelo pagamento de salários durante o período de afastamento. Tal questão encontra-se intimamente ligada à definição da natureza da cessação temporária do vínculo, se é interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

Isso porque, caso fosse interrupção, caberia ao empregador o pagamento dos salários. Sendo suspensão, porém, não seria responsabilidade dele o adimplemento das prestações pecuniárias.

Parte da doutrina defende que o salário da vítima deveria ser subsidiado pelo Órgão Previdenciário, não arcando assim o empregador com qualquer ônus deste afastamento a que não deu causa.⁵⁴ De fato, interessante pontuar que eventual responsabilização do empregador poderia ensejar maiores discriminações à mulher no mercado de trabalho. Sendo assim, para além da “ausência de responsabilidade” do empregador, outro argumento favorável à criação de benefício previdenciário seria a mitigação da discriminação da mulher.⁵⁵

Há quem sugira, por outro lado, a implementação de programa de pagamento facultativo dos salários por parte do empregador. Para essa corrente, tal faculdade seria a sugestão mais adequada, rápida e eficaz, considerando a dificuldade para alteração da Lei de Benefícios da Previdência Social.⁵⁶

⁵⁴ MARTINS, Giovana Labigalini; CARDIM, Tatiana Corrêa Gomes. **O Afastamento Do Trabalho Da Mulher Vítima De Violência Doméstica: O Caminho Para A Efetividade Do Direito**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/176151/2020_martins_giovana_afastamento_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

⁵⁵ FERRAZ, Carolina Valença. **Manual dos direitos da mulher**. São Paulo Saraiva 2013 (IDP). ISBN 9788502199255.

⁵⁶ MARTINS, Giovana Labigalini; CARDIM, Tatiana Corrêa Gomes. **O Afastamento Do Trabalho Da Mulher Vítima De Violência Doméstica: O Caminho Para A Efetividade Do Direito**. Disponível em:

O Superior Tribunal de Justiça, no mesmo julgamento do REsp 1757775/SP, que:

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. (...)

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.

A argumentação feita pelo Ministro Relator foi no sentido de que o Poder Judiciário, em observância à Constituição Federal, vem tomando posição ativa no combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. Dessa maneira, diante de omissão legislativa, caberia aplicação analógica dos dispositivos referentes ao auxílio-doença ao afastamento da vítima de violência doméstica.

Sendo assim, atualmente tem-se que a responsabilidade pelo pagamento dos salários às vítimas de violência doméstica cujo vínculo trabalhista foi mantido é do empregador, nos primeiros 15 dias, e posteriormente do INSS.

Com relação aos efeitos patrimoniais da medida do art. 9º, §2º, inc. II da Lei Maria da Penha, cumpre discutir, ainda, o momento de aplicação ao contrato da vítima de aumentos salariais e outras vantagens concedidas pelo empregador aos empregados. Em outras palavras, se durante o afastamento houvesse melhora nos pagamentos, a vítima poderia usufruir de tais benesses de imediato ou apenas quando do seu retorno?

A resposta parece estar no artigo 471 da CLT, que determina que o empregado afastado do emprego, quando do retorno, faz jus a todas as vantagens que tenham sido

concedidas à categoria a que pertencia na empresa durante sua ausência do posto de trabalho.⁵⁷

4.5 Competência e requisitos para o deferimento da medida

Outro ponto a ser discutido na interpretação do art. 9º, §2º, inc. II da Lei Maria da Penha é a respeito de qual seria o juízo competente para deferimento da medida, bem como de quais os requisitos para a sua concessão.

Com relação à competência, o art. 14 da referida lei dispõe que: “*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*”. Ou seja, as causas cíveis e criminais devem ser julgadas pelo mesmo juiz, no âmbito dos juizados.

Ocorre que o dispositivo em comento acaba abrangendo relação de trabalho, tornando possível a indagação a respeito de eventual competência da justiça do trabalho para a apreciação da medida.

Em um primeiro momento, não é possível encontrar uma resposta fornecida pelo próprio legislador. Não obstante, o art. 14-A da referida lei reforça mais uma vez a noção de competência universal do juizado especial. Isso porque referido dispositivo determina que: “*a ofendida tem a opção de propor ação de divórcio ou de dissolução de união estável no Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher*”. Ou seja, a competência do juizado se mantém mesmo no caso de ação que deveria ser julgada por vara especializada.

No entanto, o § 1º do mesmo artigo exclui da competência dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher a pretensão relacionada à partilha de bens. Outrossim, o § 2º determina que, iniciada a situação de violência doméstica e

⁵⁷ CHARPINEL, Manuela Valim. **Os direitos garantidos à trabalhadora vítima de violência doméstica**. Consultor Jurídico, 16 de junho de 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-16/manuela-charpinel-direitos-trabalhistas-vitima-violencia-domestica>>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

familiar após o ajuizamento da ação de divórcio ou de dissolução de união estável, a ação terá preferência no juízo onde estiver. Em outras palavras, a propositura da demanda não é causa de extinção de ação correlata previamente interposta.

Vale destacar, porém, que aqui se está a falar de ação autônoma. A manutenção do vínculo empregatício é medida de urgência a ser concedida, em princípio e com exceções, junto a ação que visa a responsabilização pela violência doméstica.

De fato, os arts. 23 e 24 da Lei Maria da Penha enumeram em rol exemplificativo as medidas de urgência que podem ser concedidas com relação à ofendida. No art. 23 há medidas mais amplas, relativas à manutenção da própria vida de vítima. São elas: I – encaminhamento da ofendida e seus dependentes a programa oficial ou comunitário de proteção ou de atendimento; II - determinação da recondução da ofendida e a de seus dependentes ao respectivo domicílio, após afastamento do agressor; III - determinação do afastamento da ofendida do lar, sem prejuízo dos direitos relativos a bens, guarda dos filhos e alimentos; IV - determinação da separação de corpos; V - determinação da matrícula dos dependentes da ofendida em instituição de educação básica mais próxima do seu domicílio, ou a transferência deles para essa instituição, independentemente da existência de vaga.

Já o art. 24 trata da proteção patrimonial dos bens da sociedade conjugal ou daqueles de propriedade particular da mulher. Nesse caso, o juiz poderá determinar liminarmente: 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 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.

A manutenção do vínculo de emprego não consta do referido rol de maneira expressa. Não obstante, tal instrumento não apenas consta expressamente da Lei Maria da Penha – estando apenas deslocado do referido rol exemplificativo –, como se relaciona intimamente tanto da preservação da vida da mulher, quanto de seu patrimônio, os grandes temas dos artigos 23 e 24 do diploma legal sob análise.

Nesse contexto, inegável tratar-se de mais uma medida disponível para proteção da mulher. E, enquanto medida protetiva, parece que é mais correta a competência do juízo que analise o processo de violência doméstica. É o que entende o Superior Tribunal de Justiça.

Com efeito, no julgamento do RHC n. 100.446, o Ministro Marco Aurélio Belizze, asseverou que:

*De início, relevante assentar que o art. 14 da Lei n. 11.340/2006 estabelece a competência híbrida (criminal e civil) da Vara Especializada da Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, para o julgamento e execução das causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher. A amplitude da competência conferida pela Lei n. 11.340/2006 à Vara Especializada tem por propósito justamente permitir ao mesmo magistrado o conhecimento da situação de violência doméstica e familiar contra a mulher, permitindo-lhe bem sopesar as repercussões jurídicas nas diversas ações civis e criminais advindas direta e indiretamente desse fato.*⁵⁸

No julgamento do REsp n. 1550166, o mesmo Ministro Marco Aurélio Belizze argumentou que:

*A amplitude da competência conferida pela Lei n. 11.340/2006 à Vara Especializada tem por propósito justamente permitir ao mesmo magistrado o conhecimento da situação de violência doméstica e familiar contra a mulher, permitindo-lhe bem sopesar as repercussões jurídicas nas diversas ações civis e criminais advindas direta e indiretamente desse fato. Providência que a um só tempo facilita o acesso da mulher, vítima de violência familiar e doméstica, ao Poder Judiciário, e confere-lhe real proteção.*⁵⁹

Sendo assim, fica claro que a apreciação da medida de urgência constante do art. 9º, §2º, inc. II é de competência dos juizados especiais. A uma por tratar-se de medida a ser concedida no próprio bojo do processo de responsabilização pela violência doméstica. A duas porque, em interpretação teleológica, o juiz especializado teria melhores condições de avaliar a matéria e medir sua extensão.

⁵⁸ RHC n. 100.446, Rel. Ministro Marco Aurélio Belizze, DJe 27/11/2018

⁵⁹ REsp n. 1550166/ DF, Rel. Ministro Marco Aurélio Belizze, DJe 18/12/2017

Dito isso, no julgamento do REsp 1757775/SP, que fixou tantos conceitos a respeito da aplicação do art. 9º, §2º, inc. II da Lei Maria da Penha, consignou-se em definitivo que:

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.

Faz-se alusão à possibilidade de o juízo criminal comum instaurar a medida porque o art. 33 da Lei Maria da Penha determina que: “*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 mulher, observadas as previsões do Título IV desta Lei, subsidiada pela legislação processual pertinente*”. O parágrafo único do mesmo artigo diz que será garantido o direito de preferência, nas varas criminais, para o processo e o julgamento das causas referidas no caput.

Ressalte-se, por fim, que dentre os diversos juizados criminais, por determinação expressa do art. 15 da Lei Maria da Penha, será competente, por opção da ofendida, para os processos cíveis regidos por esta Lei, o Juizado: I - do seu domicílio ou de sua residência; II - do lugar do fato em que se baseou a demanda; III - do domicílio do agressor. Garante-se à vítima a faculdade de iniciar a demanda cível no juizado que lhe seja mais cômodo.

No que tange aos requisitos necessários para cumprimento da medida, vale relembrar que o afastamento provisório consiste em medida de urgência. Nesse sentido, aplica-se a ele a disciplina dos artigos 18 e seguintes da Lei Maria da Penha.

De acordo com o art. 18, uma vez recebido o expediente com o pedido de instauração de medida de urgência da ofendida, caberá ao juiz, no prazo de 48 horas: I - conhecer do expediente e do pedido e decidir sobre as medidas protetivas de urgência; II - determinar o encaminhamento da ofendida ao órgão de assistência judiciária, quando for o caso, inclusive para o ajuizamento da ação de separação judicial, de divórcio, de

anulação de casamento ou de dissolução de união estável perante o juízo competente; III - comunicar ao Ministério Público para que adote as providências cabíveis. IV - determinar a apreensão imediata de arma de fogo sob a posse do agressor.

Já o art. 19 permite simultaneamente a Ministério Público, vítima e juiz o requerimento para a instauração das medidas protetivas de urgência. O §1º do mesmo artigo possibilita a concessão liminar de referidas medidas, independentemente de audiência das partes e de manifestação do Ministério Público, devendo este ser prontamente comunicado. Já o §2º admite a cumulatividade de medidas, bem como a sua precariedade, já que essas poderão ser substituídas a qualquer tempo por outras de maior eficácia, sempre que os direitos da vítima forem ameaçados ou violados. Igualmente, de acordo com o §3º, poderá o juiz, a requerimento do Ministério Público ou a pedido da ofendida, conceder novas medidas protetivas de urgência ou rever aquelas já concedidas, se entender necessário à proteção da ofendida, de seus familiares e de seu patrimônio, ouvido o Ministério Público.

Consoante disposto pelo art. 20, a prisão preventiva do agressor é cabível em qualquer fase do inquérito policial ou da instrução criminal, decretada pelo juiz, de ofício, a requerimento do Ministério Público ou mediante representação da autoridade policial. Referida prisão poderá ser revogada se, no curso do processo, verificar a falta de motivo para que subsista, bem como de novo decretá-la, se sobrevierem razões que a justifiquem (parágrafo único).

Sobre os atos processuais relativos ao agressor, especialmente dos pertinentes ao ingresso e à saída da prisão, cabe notificação pessoal da vítima, sem prejuízo da intimação do advogado constituído ou do defensor público (art. 21).

A Lei Maria da Penha silencia quanto a requisitos específicos para o afastamento remunerado do trabalho, de modo que se pode assumir que esses não diferem das peculiaridades relativas às demais medidas protetivas. A grande diferença se refere ao procedimento a ser adotado no âmbito do INSS – já que, relembre-se, desde 2019 os salários das vítimas afastadas passaram a ser responsabilidade do órgão previdenciário.

Com relação a esse ponto específico, determinou-se no REsp 1757775/SP que nos casos de violência doméstica:

Para a concessão do benefício 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.

Por fim, cumpre esclarecer que, em recente edição de seu compilado jurisprudencial denominado “jurisprudência em teses”, o Superior Tribunal de Justiça, firmou-se o seguinte enunciado: “*as medidas protetivas impostas pela prática de violência doméstica e familiar contra a mulher possuem natureza satisfativa, motivo pelo qual podem ser pleiteadas de forma autônoma, independentemente da existência de outras ações judiciais*”. Ou seja, é possível pleitear em juízo apenas a concessão da medida de urgência, sem que haja uma ação principal.

Em síntese, cabe ao juiz do juizado especial o deferimento da medida, que pode ser proposta de maneira autônoma ou em caráter incidental, acompanhada de demanda principal.

Os requisitos aplicáveis à medida de urgência em questão são os mesmos aplicáveis às demais medidas protetivas. Uma vez deferido o afastamento, porém, cabe à vítima procurar o INSS com a decisão ou homologação do pedido, termo a partir do qual ser-lhe-ão devidos os pagamentos nos 15 primeiros dias pelo empregador, e, depois, auxílio-doença pelo INSS.⁶⁰

⁶⁰ SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Jurisprudência Em Teses**. Edição n. 205. Publicado em 09 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/docs_internet/jurisprudencia/jurisprudenciaemteses/Jurisprudencia%20em%20Teses%20205%20-%20Medidas%20Protetivas%20Na%20Lei%20Maria%20da%20Penha%20-%20Lei%20N%2011%20340%202006.pdf>. Acesso em 24 de janeiro de 2023.

4.6 A questão previdenciária

a. Ampliação do benefício previdenciário

Muito embora o julgamento do REsp 1757775/SP tenha sido de suma relevância para pacificar uma série de controvérsias doutrinárias relativas à aplicabilidade do art. 9º, §2º, inc. II, ao determinar que o pagamento dos salários das ofendidas afastadas cabe ao INSS, o STJ gerou um problema previdenciário.

Isso porque, em primeiro lugar, deixou de observar o princípio da seletividade, que deve informar o direito da previdência social. Referido princípio se encontra expresso na Constituição Federal, no art. 194, parágrafo único, que dispõe que:

A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos: (...)

III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços.

Como bem explica Marisa Ferreira dos Santos, a seletividade consiste em princípio constitucional que deve ser aplicado no momento da elaboração da lei. Referido princípio tem desdobramento bifásico, dando origem à seleção de contingências e à proteção social.

A proteção social tem como escopo a promoção de justiça social, notoriamente com a redução de desigualdades sociais. Aqui, o que se busca é garantir a dignidade da pessoa humana, e não a utópica eliminação de qualquer diferença entre indivíduos.

Nesse contexto, é preciso que se selecionem contingências a serem objeto da disciplina previdenciária. Nas palavras da autora:

O legislador deve buscar na realidade social e selecionar as contingências geradoras das necessidades que a seguridade deve cobrir. Nesse proceder, deve considerar a prestação que garanta maior proteção social, maior bem-estar.

*Entretanto, a escolha deve recair sobre as prestações que, por sua natureza, tenham maior potencial para reduzir a desigualdade, concretizando a justiça social. A distributividade propicia que se escolha o universo dos que mais necessitam de proteção.*⁶¹

Perceba-se, portanto, que o princípio da seletividade impõe a escolha das contingências que serão objeto do direito previdenciário ao legislador, democraticamente eleito, e não ao Poder Judiciário. Por esse motivo, é possível se argumentar que, ao criar situação a ser coberta pelo INSS, o STJ acabou por violar o postulado da separação de poderes.

Com efeito, o próprio constituinte já elencou os eventos cobertos pela previdência social, no art. 201 da Constituição Federal, quais sejam: I - cobertura dos eventos de **incapacidade temporária** ou permanente para o trabalho e idade avançada; II - proteção à maternidade, especialmente à gestante; III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes.

Ocorre que não há elementos legais suficientes para depreender-se que o constituinte previu a inclusão dos eventos de violência doméstica dentre as contingências cobertas pelo conceito de incapacidade temporária.

Para a doutrina, a incapacidade temporária que autoriza o recebimento de auxílio-doença não há de ser total, o segurado. Mesmo sendo a *incapacidade parcial*, para a realização do trabalho ou atividade habitual do segurado, o benefício é devido.⁶²

A esse respeito, a Advocacia Geral da União editou a Súmula 25, segundo a qual: *“será concedido auxílio-doença ao segurado considerado temporariamente incapaz para o trabalho ou sua atividade habitual, de forma total ou parcial, atendidos os demais requisitos legais, entendendo-se por incapacidade parcial aquela que permita sua reabilitação para outras atividades laborais”*.

⁶¹ SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito previdenciário**. 12. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

⁶² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito previdenciário: seguridade social: previdência social, saúde, assistência social**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. 1 recurso online.

Já a Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais, por meio da Súmula n. 72, consolidou o entendimento de que: *“é possível o recebimento de benefício por incapacidade durante período em que houve exercício de atividade remunerada quando comprovado que o segurado estava incapaz para as atividades habituais na época em que trabalhou”*. Ocorre que, a partir de 2015, com a inclusão do art. 60, § 6º na Lei 8.213/1991, o segurado que durante o gozo do auxílio-doença vier a exercer atividade que lhe garanta a subsistência passou a ter o benefício cancelado a partir do retorno à atividade.

Em outras palavras, portanto, seria possível, conforme a melhor doutrina, adequar o conceito de incapacidade laboral da vítima de violência doméstica à ideia ampla da incapacidade temporária.

É dizer, não seria necessário, para recebimento do benefício, que a vítima de violência doméstica se mostrasse incapacitada para o exercício de qualquer atividade laboral, bastando que não conseguisse realizar seu trabalho habitual para que possa receber o benefício. Não obstante, caso volte a trabalhar, durante o período de afastamento, poderá ter o seu benefício cancelado.

A ausência de menção expressa a esse específico evento, porém, continua a suscitar dúvidas a respeito da real intenção do legislador. Isso porque, assim como o constituinte, a única referência aos casos de violência doméstica feita pelo legislador ordinário na Lei n. 8.213/91 está nos arts. 120 e 121, segundo os quais:

Art. 120. A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de: II - violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

*Art. 121. O pagamento de prestações pela Previdência Social em decorrência dos casos previstos nos incisos I e II do **caput** do art. 120 desta Lei não exclui a responsabilidade civil da empresa, no caso do inciso I, ou do responsável pela violência doméstica e familiar, no caso do inciso II.*

Não é possível depreender com clareza quais os benefícios que ensejariam a ação de regresso mencionada.

Sendo assim, conquanto tenha-se encaixado a medida de urgência do afastamento laboral da vítima de violência doméstica na ideia de incapacidade temporária para o trabalho, é certo que nem o constituinte nem o legislador ordinário fizeram menção expressa a essa hipótese.

Nesse sentido, resta possível asseverar que o STJ usurpou competência legislativa ao ampliar os limites do conceito tradicional de incapacidade temporária de modo a abranger-se hipótese alheia à relação trabalhista.

Cumprе mencionar, ainda, que o Supremo Tribunal Federal já se manifestou diversas vezes no sentido de que apenas lei pode criar benefícios e vantagens previdenciárias. De fato, no Tema nº 503, foi fixada a tese de que: *“no âmbito do Regime Geral de Previdência Social - RGPS, somente lei pode criar benefícios e vantagens previdenciárias, não havendo, por ora, previsão legal do direito à 'desaposentação' ou à reaposentação, sendo constitucional a regra do art. 18, § 2º, da Lei nº 8.213/91.*

Já no tema 1.095 de repercussão Geral fixou-se a tese de que: *no âmbito do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), somente lei pode criar ou ampliar benefícios e vantagens previdenciárias, não havendo, por ora, previsão de extensão do auxílio da grande invalidez a todas às espécies de aposentadoria.*

A ideia expressa em ambas as oportunidades é exatamente a mesma: de que extensão de benefício previdenciário depende de lei em sentido formal.

Por fim, ao ampliar benefício previdenciário por meio da jurisprudência, o STJ descumpriu a regra da contrapartida. Expressa no §5º do art. 195 da Constituição, tal regra exprime-se pelo postulado de que nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total. Por meio dela busca-se assegurar o equilíbrio atuarial e financeiro da previdência.

Como explica Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

A harmonia do sistema exige que as prestações de Seguridade Social sejam concedidas em consonância com as capacidades orçamentárias e de recursos, evitando-se o déficit financeiro, que pode acarretar risco na manutenção e no desenvolvimento dessa relevante forma de proteção social.

*Por isso, antes da criação (no sentido de instituição de novo benefício ou serviço), da majoração (ou seja, do aumento do valor do benefício ou do rol de abrangência do serviço) ou da extensão (isto é, ampliação do alcance da prestação, principalmente no enfoque subjetivo) deve haver a previsão da fonte de custeio total, ou seja, necessária para o financiamento completo dessa inovação.*⁶³

A regra da contrapartida também consta expressamente na Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar n. 101/00). Determina o art. 24 desse diploma legal que:

Art. 24. Nenhum benefício ou serviço relativo à seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a indicação da fonte de custeio total, nos termos do § 5º do art. 195 da Constituição, atendidas ainda as exigências do art. 17.

(...)

2º O disposto neste artigo aplica-se a benefício ou serviço de saúde, previdência e assistência social, inclusive os destinados aos servidores públicos e militares, ativos e inativos, e aos pensionistas.

Insta esclarecer que os efeitos do referido artigo foram suspensos pelo STF no julgamento da ADI n. 6357, durante a situação de calamidade pública instaurada pela pandemia. A sua eficácia no que tange aos casos da ampliação de benefício previdenciário para vítimas de violência doméstica permaneceu plena. Em outras palavras, portanto, o ordenamento jurídico prega pela contrapartida tanto na esfera constitucional quanto na esfera infraconstitucional.

Justamente por não ter sido feita mediante lei, a inovação trazida pelo STJ não veio acompanhada de fonte de custeio total. Houve, assim, descumprimento da regra constitucional da contrapartida.

Sendo assim, a despeito de ter suprido uma série de lacunas legislativas, o STJ, ao proferir o acórdão no REsp n. 1757775/SP, deixou de observar o princípio da seletividade,

⁶³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito previdenciário: seguridade social: previdência social, saúde, assistência social**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. 1 recurso online.

a regra da contrapartida, a necessidade de lei em sentido formal para ampliação de benefício previdenciário e a separação de poderes.

b. Da concessão do benefício

Para além dos problemas apontados anteriormente, é possível argumentar que o acórdão proferido pelo STJ no REsp 1757775/SP substituiu as lacunas legislativas por outras omissões igualmente graves acerca da aplicação do art. 9º, §2º da Lei Maria da Penha.

Ao estudarem o tema, Anália Lourensato Damasceno e Jair Aparecido Cardoso indagam: “*quais as mulheres que podem pleitear o benefício? Somente as que são empregadas ou que exerçam quaisquer atividades laborativas?*” Para esses autores, tanto as seguradas obrigatórias – empregadas rurais, empregadas domésticas, contribuintes individuais, trabalhadoras avulsas e seguradas especiais – quanto as seguradas facultativas, como donas de casa e pesquisadoras bolsistas, possam receber o auxílio-doença.⁶⁴ De fato, o legislador se referiu às mulheres que possuem contrato de trabalho, ou seja, vínculo empregatício. Contudo, pretendem esses autores que o benefício seja estendido para todas as relações de trabalho, não apenas para as relações de emprego.

Caso a hipótese de referidos autores venha a ser acolhida pela comunidade jurídica, a data do início do recebimento do benefício pelas vítimas será diferente a depender do vínculo de trabalho que elas possuam. Isso porque, como o auxílio-doença somente é devido ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos, entende-se que, se o afastamento durar mais de 15 dias, o segurado que não seja empregado terá direito ao auxílio-doença a partir da data do início da incapacidade.⁶⁵

Outra questão relevante é: há período de carência para percepção do benefício em questão? De acordo com o art. 24 da Lei n. 8.213: “*período de carência é o número*

⁶⁴ DAMASCENO, Anália Lourensato; CARDOSO, Jair Aparecido. **Auxílio-doença a vítimas de violência doméstica afastadas do trabalho.** V Seminário de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: Novos Trabalhos e Sindicalismo [recurso eletrônico] Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil; Jair Aparecido Cardoso, Maria Hemília Fonseca, Victor Hugo de Almeida, e Eliana dos Santos Alves Nogueira (Organizadores). – Ribeirão Preto: FDRP-USP, 2020, p. 1249-1270. Disponível em: <<https://www.direitorp.usp.br/wp-content/uploads/2020/12/Anais-do-V-Seminario-Internacional-do-Re-Pensando.pdf>>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

⁶⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito previdenciário:** seguridade social: previdência social, saúde, assistência social. 6. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. 1 recurso online.

mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências”.

Dispõe o art. 25, inc. I, da mesma lei que a concessão do auxílio-doença e a aposentador—a por invalidez têm período de carência de 12 (doze) contribuições mensais. O art. 27, a seu tempo, determina que, para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições: I - referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados, inclusive os domésticos, e dos trabalhadores avulsos; II - realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no art. 13.

Conforme leciona a doutrina, portanto:

Período de carência é o tempo mínimo de contribuição que o trabalhador precisa comprovar para ter direito a um benefício previdenciário, visto que esse tempo mínimo varia de acordo com o benefício solicitado. (...)

Para o segurado especial, a regra é mais branda, pois se considera o tempo mínimo de efetivo exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, igual ao número de meses necessários à concessão do benefício requerido.

Ressalta-se que essa regra vale para os contribuintes individuais e os segurados facultativos, pois, para os segurados empregados, domésticos e trabalhadores avulsos, o recolhimento é presumido quando da sua retenção.⁶⁶

Ocorre que, no caso específico das vítimas de violência doméstica, caso seja acatada a sugestão doutrinária de expansão do benefício para vínculos de trabalho *lato sensu*, e não apenas relações empregatícias, indaga-se (1) pela constitucionalidade da diferença dos períodos de carência a depender do tipo de segurada; e (2) pela própria legitimidade da aplicação da carência nesses casos de extrema urgência.

⁶⁶ BOCAYUVA, Marcela Carvalho. **Direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Método, 2022. 1 recurso online. ISBN 9786559644681

Outrossim, impõe-se relembrar que os §§8º e 9º do art. 60 da Lei n. 8.213/91 determinam que sempre que possível, o ato de concessão ou de reativação de auxílio-doença, judicial ou administrativo, deverá fixar o prazo estimado para a duração do benefício, e que, na ausência de fixação, o benefício cessará após o prazo de cento e vinte dias, contado da data de concessão ou de reativação do auxílio-doença.

Contudo, a Lei Maria da Penha concede prazo de até seis meses para a manutenção do vínculo trabalhista. Sendo assim, no caso de ausência de fixação pelo juízo da duração do benefício, indaga-se a respeito de qual há de ser o prazo máximo adotado, de seis meses ou de cento e vinte dias.

Por fim, indaga-se a respeito da aplicabilidade do art. Art. 62 da Lei n. 8.213 às vítimas de violência doméstica que não puderem retornar ao trabalho findo o prazo máximo do benefício. Referido artigo determina que: “*o segurado em gozo de auxílio-doença, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade*”. Caberia às vítimas a submissão ao referido processo de reabilitação profissional?

Nenhuma dessas questões está consolidada na doutrina, lei ou jurisprudência, de modo que seguem abertas.

É nesse contexto que se percebe que a dificuldade na aplicação do art. 9º, §2º, inc. II da Lei Maria Penha pode indicar a necessidade não de corrigir e suplementar a redação falha do dispositivo, mas sim de efetivamente criar-se um benefício que abranja a todas as vítimas indiscriminadamente.

A manutenção do vínculo de trabalho, como visto anteriormente, consiste em instrumento de dupla importância, na medida em que permite que a vítima se torne independente do agressor, e ao mesmo tempo, possibilita a sua verdadeira fuga de situações que exponham sua vida a risco, sendo de suma importância.

Não obstante, não parece correto nem bem que esse instrumento fique à disposição exclusivamente de mulheres empregadas em sentido formal, e nem que quaisquer vítimas sejam submetidas a períodos de carência. Ademais, mesmo que se concorde em ampliar a aplicação do artigo em questão para todas as trabalhadoras, também parece disparatado submetê-las a regras diferenciadas de acordo com a natureza de seus respectivos vínculos.

As questões previdenciárias ora levantadas acabam por sinalizar a incompletude e a insuficiência do art. 9º, §2º, inc. II da Lei Maria da Penha. O que se vê é que, nos últimos 15 anos, doutrina e jurisprudência não têm obtido sucesso em esclarecer e tornar mais justo e concreto o dispositivo em questão, o que demonstra, na realidade, uma necessidade de que nova legislação seja feita a respeito do tema.

Propõe-se que a legislação em questão seja abrangente, e garanta o sustento de todas as vítimas de violência doméstica – empregadas ou meramente trabalhadoras –, bem como permita o seu escape rápido de situações de perigo. Deve-se manter o vínculo em caráter de interrupção, com a contagem de tempo de serviço, e os benefícios devem ser custeados pela coletividade, por meio do INSS, em razão do princípio da solidariedade.

De outro lado, o ideal seria não se tratar de um benefício previdenciário, sujeito a regras de carência, prazos diferentes para cada tipo de trabalhadora, e à necessidade de contribuições prévias. Parece que o mais adequado seria a criação – frise-se, por meio de lei em sentido formal e precedida da instituição de fonte de custeio – de um benefício de caráter assistencial, a ser concedido indiscriminadamente às vítimas que, por algum motivo, tenham de deixar o seu trabalho.

5. Conclusão

No presente trabalho, buscou-se elucidar a importância da Lei Maria da Penha no contexto cultural atual do país, que sistemicamente desrespeita mulheres. Analisou-se a extensão do conceito de violência doméstica contra a mulher e seus efeitos. Igualmente, buscou-se esclarecer os motivos pelos quais a garantia do emprego da mulher consiste em importante instrumento aos mais variados tipos de violência de gênero – notoriamente por permitir à mulher sua independência do agressor.

Ato contínuo, abordou-se a legislação protetiva do labor feminino e os seus fundamentos. Concluiu-se que os instrumentos de proteção ao trabalho da mulher são de suma relevância para a proteção das trabalhadoras perante uma sociedade eminentemente machista e que, mesmo com eles, o Brasil continua perpetuando a desigualdade de gêneros no âmbito laboral. Sendo assim, não apenas tais instrumentos continuam sendo necessários, mas também devem ser ampliados.

Com relação à mulher vítima de violência, que se encontra em situação de hipervulnerabilidade, os instrumentos em questão são ainda mais importantes. Sendo assim, a manutenção do vínculo empregatício da ofendida é duplamente relevante: seja pelo prisma de tratar-se de instrumento de combate à violência, seja pelo prisma de consistir em política afirmativa do trabalho feminino.

A despeito, porém, da importância desse instrumento, a redação legislativa da Lei Maria da Penha trouxe uma série de inconsistências que dificultam a sua aplicação. Da leitura do diploma não se depreende com facilidade qual seria a natureza do afastamento da mulher – se suspensão ou interrupção do contrato de trabalho –, quem seria o responsável pelo pagamento dos salários das vítimas durante o afastamento, quais vínculos laborais estariam abrangidos pelo instrumento e qual o juízo competente e requisitos para concessão da medida.

Tais pontos foram debatidos amplamente pela doutrina e pela jurisprudência, e hoje já resta pacificado que se trata de interrupção do contrato de trabalho e que cabe ao juiz do juizado especializado o deferimento da medida. Os salários serão responsabilidade do empregador, nos primeiros 15 dias do afastamento, e depois a vítima fará jus a

benefício previdenciário por incapacidade temporária. Trata-se de construção doutrinária chancelada pelo STJ no julgamento do REsp n. 1757775/SP.

Ocorre que tal julgado supriu algumas omissões legislativas, mas no lugar delas suplantou uma série de outros problemas. A ampliação de benefício previdenciário pelo Poder Judiciário é afronta à separação de poderes, ao princípio da seletividade, à regra da contrapartida e à exigência de lei formal. Outrossim, uma série de questões segue sem resposta, notoriamente a respeito de quais seguradas e quais relações de trabalho estariam abrangidos pelo benefício.

A despeito da importância do instrumento ora estudado e da relevância do acórdão proferido no REsp n. 1757775/SP, a questão do afastamento da vítima de violência doméstica do trabalho ainda é uma questão longe de ser pacificada. Para que seja aperfeiçoada a aplicação do instituto em tela é necessário que prossigam os debates doutrinários, jurisprudenciais e a produção de leis, de modo a enfim chegar-se a solução que atendam plena e efetivamente as necessidades das trabalhadoras.

O que se vê é que nem doutrina e nem jurisprudência obtiveram sucesso, nos últimos 15 anos, na interpretação e integração do art. 9º, §2º, inc. II da Lei Maria da Penha. Nesse sentido, diante dos remendos provisórios feitos pelo STJ, e do persistente embate doutrinário acerca das condições de aplicabilidade do dispositivo em questão, resta possível asseverar que talvez a redação do artigo em questão seja de fato incorrigível, sendo preciso repensar-se toda a matéria no âmbito legislativo propriamente.

Diante de todas as questões ora apresentadas para as quais parece ser impossível chegar a uma resposta definitiva, argumenta-se pela inovação legal, e pela criação de um benefício muito mais de caráter assistencial que previdenciário. Nesse cenário, haveria concomitantemente a manutenção do vínculo de trabalho das vítimas – abrangendo-se todas as trabalhadoras –, a desnecessidade de contribuições prévias e de períodos de carência. O legislador pátrio poderia esclarecer, ademais, acerca de qual a real natureza do afastamento em questão e prever programas de reabilitação profissional quando a situação especial perdurasse por mais de 6 meses. Apenas uma nova lei poderia sanar permanentemente as contradições aqui apontadas.

Referências bibliográficas

AMARAL, Luana Bandeira de Mello, *et al.* **Violência doméstica e a Lei Maria da Penha: perfil das agressões sofridas por mulheres abrigadas em unidade social de proteção.** Estudos feministas, 2016, Vol.24 (2), p.521-540 [Periódico revisado por pares]. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/hhpBZPY3scgf4Q7KLKRD4Kf/?lang=pt>>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

BATISTA, Homero. **CLT comentada.** 3ª edição. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

BIANCHINI, Alice. **Lei Maria da Penha:** lei n. 11.340/2006. São Paulo Saraiva 2018 (Coleção saberes monográficos). ISBN 9788553600236.

BOCAYUVA, Marcela Carvalho. **Direito previdenciário.** Rio de Janeiro: Método, 2022. 1 recurso online. ISBN 9786559644681

BRASIL. **Constituição da República Federativa.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 24 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio 1943.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 24 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.213/91.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 24 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Lei n. 11.340/06.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

BRASIL. **Lei Complementar n. 101/2000.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm>. Acesso em 1º de fevereiro de 2023.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Brasil tem mais de 31 mil denúncias de violência doméstica ou familiar contra as mulheres até julho de 2022.** Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2022/eleicoes-2022-periodo-eleitoral/brasil-tem-mais-de-31-mil-denuncias-violencia-contras-mulheres-no-contexto-de-violencia-domestica-ou-familiar>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

BUENO, Samira; REINACH, Sofia. **A Cada Minuto, 25 Brasileiras Sofrem Violência Doméstica.** Revista Piauí, 12 de março de 2021. Disponível em: <<https://piaui.folha.uol.com.br/cada-minuto-25-brasileiras-sofrem-violencia-domestica/>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

CAVALCANTE, Márcio André Lopes. **A medida de afastamento do local de trabalho, prevista no art. 9º, § 2º, da Lei é de competência do Juiz da Vara de Violência Doméstica, sendo caso de interrupção do contrato de trabalho, devendo a empresa arcar com os 15 primeiros dias e o INSS com o restante.** Buscador Dizer o Direito, Manaus. Disponível em: <<https://www.buscadordizerodireito.com.br/jurisprudencia/detalhes/f7bdb0e100275600f9e183e25d81822d>>. Acesso em: 07/11/2022

CHARPINEL, Manuela Valim. **Os direitos garantidos à trabalhadora vítima de violência doméstica.** Consultor Jurídico, 16 de junho de 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-16/manuela-charpinel-direitos-trabalhistas-vitima-violencia-domestica>>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

COSTA, Francisco Pereira. **Direito e gênero Repercussões da violência doméstica nas relações de trabalho e a aplicabilidade do art. 9º, § 2º, II, da Lei no 11.340/2006.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p291.pdf>. Acesso em: 07 de novembro de 2022.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção de Belém do Pará, 1994.** Disponível em: <<http://www.cidh.org/basicos/portugues/m.Belem.do.Para.htm>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

CUNHA, Rogério Sanches. **Aplicação da lei maria da penha para homens**. Jusbrasil, 2011. Disponível em: <<https://rogeriosanches2.jusbrasil.com.br/artigos/121814746/aplicacao-da-lei-maria-da-penha-para-homens#:~:text=Lei%20Maria%20da%20Penha%20%C3%A9,de%20Oliveira%2C%20do%20Juizado%20Especial%E2%80%A6>>. Acesso em: 30 de dezembro de 2022.

DAMASCENO, Anália Lourensato; CARDOSO, Jair Aparecido. **Auxílio-doença a vítimas de violência doméstica afastadas do trabalho**. V Seminário de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: Novos Trabalhos e Sindicalismo [recurso eletrônico] Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil; Jair Aparecido Cardoso, Maria Hemília Fonseca, Victor Hugo de Almeida, e Eliana dos Santos Alves Nogueira (Organizadores). – Ribeirão Preto: FDRP-USP, 2020, p. 1249-1270. Disponível em: <<https://www.direitorp.usp.br/wp-content/uploads/2020/12/Anais-do-V-Seminario-Internacional-do-Re-Pensando.pdf>>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

DATASENADO. **Pesquisa DataSenado: Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher Novembro/2021**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasetenado/arquivos/violencia-domestica-e-familiar-contr-a-mulher-2021>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

ENGEL, Cíntia. **A violência contra a mulher**. In: Natália Fontoura; Marcela Rezende; Ana Carolina Querino. (Org.). Beijing +20: avanços e desafios no Brasil contemporâneo. 1ed. Brasília: IPEA, 2020, v. 1, p. 159-2015.

FALAVIGNA, Leandro; TORRES, Luis Carlos Dias, VAINER, Andrea. **A prática forense da Lei Maria da Penha**. In: BERTASI, Maria Odete Duque (Coord). Violência Doméstica. Leme, São Paulo: Editora Imperium, 2021. P. 127-144.

FERRAZ, Carolina Valença. **Manual dos direitos da mulher**. São Paulo Saraiva 2013 (IDP). ISBN 9788502199255.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito previdenciário: seguridade social: previdência social, saúde, assistência social**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. 1 recurso online.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. 1 recurso online. ISBN 9786555599688.

IBGE. **Síntese De Indicadores Sociais Uma Análise Das Condições De Vida Da População Brasileira**. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101979.pdf>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

JONG, Li Chau. **Desistindo Da Denúncia Ao Agressor: Relato De Mulheres Vítimas Da Violência Doméstica**. Tese apresentada ao Departamento de Saúde Materno-Infantil da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutor em Saúde Pública, 2006. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6136/tde-29042021-091902/publico/DR_797_Jong_2006.pdf>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022 1 recurso online. ISBN 9786553622944.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. Cadernos Pagu, 2006 (26), p.405-430 [Periódico revisado por pares]. Núcleo de Estudos de Gênero – Pagu. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cpa/a/Yyqvmv4gkq449zL5p3CtH8J/?lang=pt>>. Acesso em: 07 de novembro de 2022.

MACHADO, Cecília; NETO, V. Pinho. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. Disponível em: <https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

MARQUES, Marina Dutra **A proteção do trabalho da mulher e a perpetuação do estereótipo de gênero: Os dispositivos legais que diferenciam homens e mulheres e seu sentido na atualidade**. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, USP,

Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social, 2019. Orientador: Estevão Mallet. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30072020-144529/publico/9740711_Dissertacao_Original.pdf>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. São Paulo: Saraiva Jur, 2021 1 recurso online. ISBN 9786555594775.

MARTINS, Giovana Labigalini; CARDIM, Tatiana Corrêa Gomes. **O Afastamento Do Trabalho Da Mulher Vítima De Violência Doméstica: O Caminho Para A Efetividade Do Direito**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/176151/2020_martins_giovana_afastamento_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manutenção do contrato de trabalho em razão da violência doméstica**. In: IOB-repertório de jurisprudência: trabalhista e previdenciário, São Paulo, v. 2, n. 13, p. 373-367, jul. 2007, p. 373-367.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; BÔAS, Regina Vera Villas. **Proteção da Mulher: Direito Individual e Social à Igualdade de Condições no Mercado de Trabalho e ao Direito à Maternidade**. Conpedi Law Review, 2016, Vol.1 (6), p.156. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3459/2972>>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição (1944)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em 27 de dezembro de 2022.

OLIVEIRA, Luiz Guilherme Schymura. **O “gender gap” no mercado de trabalho pode ser mitigado por boas políticas públicas**. Fundação Getúlio Vargas, 11 de outubro de 2022. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/gender-gap-mercado-trabalho-pode-ser-mitigado-boas-politicas-publicas>>. Acesso em 28 de dezembro de 2022.

POSSAS, Fabiana Souza. **Manutenção do vínculo empregatício à mulher vítima de violência doméstica e familiar**. Monografia (especialização) Universidade Estadual do Ceará; Centro de Estudos Sociais Aplicados, Especialização em Direito Penal e Direito Processual Penal, Fortaleza, 2015. Orientação: Prof^a. Me. Silvia Lúcia Correia Lima. Disponível em: <<http://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/07/Manuten%C3%A7%C3%A3o-do-V%C3%ADnculo-Empregat%C3%ADcio-%C3%A0-Mulher-V%C3%ADtima-de-Viol%C3%A2ncia-Dom%C3%A9stica-e-Fami.pdf>>. Acesso em 26 de dezembro de 2022.

PIOVEZANI, Amanda; *et al.* **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, [S. l.], v. 8, n. 2, 2022. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/111>. Acesso em: 30 dez. 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 7. São Paulo: Saraiva Jur, 2021 1 recurso online. (Esquematizado). ISBN 9786555591293.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito previdenciário**. 12. São Paulo: Saraiva Jur, 2022 1 recurso online.

SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Mara Weber**. São Paulo: Saraiva Jur, 2013 1 recurso online. (IDP).

SEVERI, Fabiana Cristina. **Enfrentamento à violência contra as mulheres e à domesticação da Lei Maria da Penha: elementos do projeto jurídico feminista no Brasil**. Tese de Livre docência apresentada à Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/livredocencia/107/tde-22062017-093152/publico//LIVREDOCENCIA.pdf>>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

SILVA, Jaceguara Dantas da. **A violência de gênero contra a mulher sob a perspectiva étnico-racial: a relevância do papel do Ministério Público**. São Paulo, 2017. 277 p. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20835/4/Jaceguara%20Dantas%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

SUCASAS, Fabíola. **A vida, a saúde e a segurança das mulheres: como entender a violência e saber se proteger**. São Paulo: Expressa, 2021 1 recurso online. (Mulheres fora de série). ISBN 9786558100706.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Jurisprudência Em Teses**. Edição n. 205. Publicado em 09 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/docs_internet/jurisprudencia/jurisprudenciaemteses/Jurisprudencia%20em%20Teses%20205%20-%20Medidas%20Protetivas%20Na%20Lei%20Maria%20da%20Penha%20-%20Lei%20N%2011%20340%202006.pdf>. Acesso em 24 de janeiro de 2023.

TEIXEIRA, Leonardo de Aquino. **Análise crítica dos mecanismos de proteção integral da mulher vulnerável**. 2020 186 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020-02-20. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/23034/2/Leonardo%20de%20Aquino%20Teixeira.pdf>>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social: direito do trabalho**. 15. São Paulo: Manole, 2020 1 recurso online