

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA  
GRADUAÇÃO EM DIREITO

ISADORA RANGEL PAGANOTTE DOS PASSOS

**A INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COMO GARANTIA  
INTEGRAL À MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA DA MULHER  
VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

VITÓRIA  
2024

ISADORA RANGEL PAGANOTTE DOS PASSOS

**A INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COMO GARANTIA  
INTEGRAL À MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA DA MULHER  
VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para aprovação na disciplina Projeto de Conclusão de Curso.

Orientadora: Professora Doutora Francisca Jeane Pereira da Silva Martins

VITÓRIA

2024

Aos meus pais, que me ensinaram o caminho que  
devo seguir; dele não hei de me afastar.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, que, em Sua infinita graça, permitiu que eu cumprisse mais uma etapa para conclusão de minha graduação, ao iluminar minha mente e fortalecer meu coração. Da mesma forma, agradeço a Nossa Senhora, Mãe de misericórdia, que, com clemência, piedade e doçura, cuidou-me como filha, intercedeu por mim e se fez presente em todos os momentos de minha vida.

Agradeço a meus pais, Ricardo Paganotte dos Passos e Ana Paula Rangel Paganotte dos Passos, que nunca mediram esforços para minha educação, oportunizando-me um lar de amor, aconchego e segurança, pelo qual eu serei para sempre grata. Também, agradeço à minha irmã, Sofia Rangel Paganotte dos Passos, minha companheira de vida, sem a qual eu não seria tão feliz.

Agradeço a todos os meus professores do curso de Direito da faculdade, pela excelência da qualidade técnica de cada um, o que contribuiu fortemente para a minha formação acadêmica. Foi uma honra poder me espelhar, ao longo dos cinco anos de curso, em profissionais de tanta competência. Em especial, agradeço à minha orientadora, Jeane Martins, professora de coração, que prontamente aceitou conduzir a minha monografia e me auxiliou da maneira mais completa e atenciosa possível.

Por fim, agradeço à Faculdade de Direito de Vitória, instituição que me proporcionou todas as ferramentas necessárias para o desenvolvimento deste trabalho. O comprometimento com a educação de qualidade foi fundamental para minha formação acadêmica e profissional, e um grande estímulo para minha dedicação a este trabalho.

## RESUMO

A violência doméstica e familiar contra a mulher, motivada por questões de gênero, é resultado de uma histórica subjugação da figura feminina. No Brasil, a Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/2006) representa um avanço significativo na proteção das mulheres, prevendo, entre outras medidas, o afastamento temporário do local de trabalho, com manutenção do vínculo empregatício por até seis meses, para vítimas de violência doméstica. Entretanto, o dispositivo legal não especifica quem é o responsável pelo pagamento do salário durante esse período, o que deixa a garantia incompleta e gera ampla discussão jurídica. A jurisprudência trabalhista vigente considera tal afastamento como uma suspensão contratual, exonerando o empregador do pagamento de salários e obrigando a trabalhadora a buscar sustento junto ao sistema previdenciário. Contudo, as dificuldades burocráticas e a precariedade da infraestrutura do sistema previdenciário colocam a mulher em situação de vulnerabilidade e em um "limbo previdenciário". Este estudo propõe a configuração do afastamento como interrupção da prestação de serviços, atribuindo ao empregador a responsabilidade pelo pagamento, de modo a assegurar uma proteção completa e afastar as trabalhadoras vítimas de violência desse cenário de incerteza. A investigação visa responder à questão de por que a interrupção contratual é mais apropriada para o caso e quais seriam suas implicações para as partes envolvidas.

**Palavras-chave:** violência doméstica; Lei Maria da Penha; vínculo empregatício; suspensão contratual; interrupção contratual.

## ABSTRACT

Domestic and family violence against women, motivated by gender issues, is the result of a long history of subjugation of the female figure. In Brazil, the so-called “Lei Maria da Penha” (Federal Law No. 11.340/2006) represents a significant advance in women’s protection, providing, among other measures, the temporary leave from the workplace with job retention for up to six months for victims of domestic violence. However, this legal provision does not specify the party responsible for paying wages during this period, which makes the guarantee incomplete and creates substantial legal debate. Current labor jurisprudence treats this leave as a suspension of the employment contract, exempting the employer from salary payment and obliging the employee to rely on the social security system for support. Nevertheless, the bureaucratic challenges and infrastructural limitations within the social security system place women in a vulnerable situation, resulting in a “social security limbo.” This study proposes classifying this leave as an interruption of service provision, assigning responsibility to the employer for salary payment, thereby ensuring comprehensive protection and removing workers affected by violence from this uncertain scenario. The investigation aims to address why contract interruption is more appropriate in such cases and its implications for the parties involved.

**Keywords:** domestic violence; Lei Maria da Penha; job retention; contract suspension; contract interruption.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>07</b>
<b>2 A FASE PROMOCIONAL DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER .....</b>	<b>10</b>
2.1 A MANUTENÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO DA TRABALHADORA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: ARTIGO 9º, §2º, II, DA LEI N. 11.340/2006 .....	11
<b>3 DA VIOLÊNCIA EM RAZÃO DO GÊNERO .....</b>	<b>21</b>
3.1 BREVE RELATO HISTÓRICO DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO .....	21
3.2 A LEI MARIA DA PENHA COMO FERRAMENTAS DE COIBIÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA .....	24
<b>4 DA TUTELA DO ARTIGO 9º, §2º, II, DA LEI Nº 11.340/2006 .....</b>	<b>28</b>
4.1 NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO NO ARTIGO 9º, §2º, II, DA LEI 11.340/2006 À LUZ DA DOCTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA .....	29
4.2 A IMPORTÂNCIA DA CONFIGURAÇÃO DO AFASTAMENTO GARANTIDO À MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA COMO INTERRUÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO .....	35
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>44</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A violência doméstica e familiar contra a mulher, cometida em razão do gênero, é resultado de uma longa e histórica reafirmação da subjugação da mulher em detrimento do homem nos pilares da sociedade. A reiteração de condutas, pensamentos e colocações sexistas são a base para que os índices de feminicídio do Brasil sejam constante e assustadoramente crescentes<sup>1</sup>, sem contar as outras tantas maneiras por meio das quais tal violência é cometida, tais como ameaças, injúrias, agressões, humilhações, xingamentos, dentre outras.

Os reflexos da violência contra a mulher estendem-se para além do ambiente doméstico. Para tutelar mais especificamente a proteção da mulher, a Lei n. 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha, traz disposições de coibição à violência cometida em razão do gênero e, também, garantias que fogem da seara penal e processual penal.

Em seu artigo 9º, §2º, II, a lei federal prevê o afastamento do local de trabalho à mulher vítima de violência doméstica com garantia de manutenção do vínculo trabalhista, no período de até seis meses:

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada em caráter prioritário no Sistema Único de Saúde (SUS) e no Sistema Único de Segurança Pública (Susp), de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social), e em 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.**

Apesar de ser uma garantia inegavelmente importante e um grande avanço na proteção das mulheres em meio à sociedade patriarcal em que são inseridas, tal dispositivo é alvo de ampla discussão jurídica, uma vez que, apesar de assegurar a manutenção do vínculo trabalhista, não há previsão legal que determine o sujeito responsável pelo pagamento de salário da trabalhadora neste período de afastamento, restando a garantia, assim, incompleta.

---

<sup>1</sup> NÚMERO de Feminicídios em 2023 é o Maior da Série Histórica no Brasil, diz Fórum de Segurança Pública. **Brasil de Fato**, Rio de Janeiro, 07 de mar. de 2024. Disponível em: <[Número de feminicídios em 2023 é o maior da série histórica no Brasil, diz Fórum de Segurança Pública](#)> Acesso em: 11 de maio de 2024.

Em outras palavras, a lei não determina se tal afastamento do local de trabalho se trata de hipótese de suspensão do contrato ou de mera interrupção na prestação de serviços, sendo que é impossível saber, apenas com fonte na lei, quem é o responsável pelo pagamento do salário da trabalhadora.

A jurisprudência trabalhista pátria vem decidindo pela natureza suspensiva de tal afastamento, de forma que desobriga o empregador ao pagamento do salário. Com isso, a mulher é compelida a recorrer ao órgão previdenciário para pleitear benefício que a possibilite à subsistência básica. Todavia, sabe-se que, diante da falta de infraestrutura e grande morosidade do sistema de previdência social, a mulher, a qual já está em situação de vulnerabilidade no processo de lidar com todas as sequelas decorrentes da violência que a vitimou, é sujeita a passar pelo trâmite altamente burocrático para receber um valor minimamente digno que garanta o seu sustento, tendo de se utilizar de meios próprios diante da lacuna legislativa.

Logo, sem amparo do empregador nesse momento de vulnerabilidade, a mulher vítima de violência doméstica é submetida à situação de limbo previdenciário, visto que, além de não receber remuneração por parte de seu empregador, não tem cobertura previdenciária adequada por parte do órgão competente.

Não obstante, é crucial destacar que o cumprimento desse dever por parte do empregador não resultará em prejuízo a ele, visto que a compensação das parcelas salariais pagas à empregada poderá ser realizada posteriormente junto ao órgão previdenciário, de forma semelhante ao procedimento adotado no caso do salário-maternidade, prelecionado no art. 72, §1º, da Lei 8.213/1991 (Lei da Previdência Social), por meio de aplicação analógica, como há de ser abordado na fundamentação do trabalho.

Diante disso, o que se propõe com o presente trabalho é defender a classificação do afastamento do local de trabalho pela mulher vítima de violência doméstica como hipótese de interrupção na prestação de serviços, de modo a finalmente dar efetividade ao inciso II, do §2º, do art. 9º, da Lei Maria da Penha, por meio da responsabilização do empregador. O que leva à seguinte problemática: por que configurar o afastamento do trabalho garantido à mulher vítima de violência doméstica como hipótese de interrupção contratual, e quais são as vantagens e consequências para as partes envolvidas?

Para a resposta de tal questionamento, foi realizada pesquisa, a qual teve como norte três grandes objetivos, transformados em tópicos do presente trabalho, quais sejam: a exposição e evolução das fases do Direito do trabalho da mulher no Brasil; o conhecimento de todo o complexo e história da violência doméstica no país, estabelecendo como a Lei Maria da Penha surgiu como ferramenta eficaz e necessária para a coibição desta violência no país; e, por fim, a tutela específica do artigo 9º, §2º, II, da Lei n. 11.340/2006, a qual se mostra uma garantia incompleta ao não especificar a natureza do afastamento garantido à mulher vítima de violência doméstica em seu texto legal.

A problemática levantada, utilizando a metodologia dialética, visa demonstrar que a configuração do afastamento em questão como hipótese de interrupção na prestação de serviços constitui o meio mais eficaz para assegurar uma proteção mais completa à mulher vítima de violência doméstica. A escolha do método dialético se revela particularmente adequada para este estudo, uma vez que parte de um raciocínio lógico pré-existente, permitindo a verificação da validade das informações e premissas empregadas para alcançar a conclusão. Como estabelece a dialética, "toda informação ou conteúdo fatural da conclusão já estava, pelo menos implicitamente, nas premissas".

Assim, propõe-se neste estudo a defesa da classificação do afastamento do local de trabalho da mulher vítima de violência doméstica como hipótese de interrupção na prestação de serviços, mediante a positivação no ordenamento jurídico brasileiro quanto ao responsável pelo pagamento do salário da trabalhadora neste contexto: o empregador.

Tal proposta alinha-se aos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito ao prezar pelo bem não apenas de um lado da relação trabalhista, mas, em verdade, tanto do empregado quanto do empregador.

## 2 A FASE PROMOCIONAL DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

Ao analisar o ordenamento jurídico brasileiro atual no que tange ao Direito do Trabalho da Mulher, extrai-se a verdadeira essência do Estado de Bem-Estar Social, uma vez que as normas existentes para regular esta matéria interferem positivamente para garantir não apenas os direitos individuais, mas também os direitos sociais - metaindividuais.

Isso porque, no contexto abordado, por meio principalmente da promoção da igualdade de gênero nas oportunidades, o Estado busca corrigir desigualdades históricas e estruturais, assegurando às mulheres as mesmas oportunidades que os homens no mercado de trabalho. São adotadas políticas que promovem um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, combatendo práticas discriminatórias e criando mecanismos que favorecem a inclusão e a participação ativa das mulheres na vida econômica e social do país.

Esse caráter foi inaugurado pela Constituição da República de 1988, a “Constituição Cidadã”, a qual adequou o texto da Consolidação das Leis do Trabalho aos pilares do Estado Democrático de Direito, bem como foi ponto de partida para a promulgação de leis de caráter protetor às camadas sociais mais vulneráveis. Dentre elas, destaca-se a figura da mulher, desamparada nos mais diversos meios sociais, enfatizando-se, aqui, o mercado de trabalho.

Todavia, nem sempre foi assim. Devido às peculiaridades históricas do reconhecimento da mulher na ordem jurídica, para chegar no estado que se tem hoje, o Direito do Trabalho da Mulher passou por fases de caráter evolutivo, a serem explicitadas, com fim didático, as quais acompanharam os diversos tratamentos que esse grupo social teve ao longo dos séculos.

É importante ressaltar que, por mais que haja o esforço e as mudanças para um Direito do Trabalho mais justo e igualitário, por meio de todo o arcabouço legislativo constitucional e internacional que promete a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a desigualdade de gênero persiste. Acerca disso, o professor Bruno Gomes Borges da Fonseca (2023, p. 222):

A situação é agravada quando o Direito, cujo escopo deveria ser o de resguardar os direitos de liberdade e igualdade da mulher no mercado laboral, reproduz a divisão sexual do trabalho e torna mais aguda a discriminação.

Por essa razão, estudos como este, com o fim de trazer alternativas para reforçar a segurança jurídica das mulheres, ao se depararem com lacunas ou insuficiências na legislação trabalhista, são essenciais. O Direito é uma ciência viva e dinâmica, a qual sempre se transforma e se reinventa para atender às necessidades sociais. Dessa vez, a necessidade é da mulher.

## 2. 1 A MANUTENÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO DA TRABALHADORA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: ARTIGO 9º, §2º, II, DA LEI N. 11.340/2006

O direito fundamental à igualdade, consagrado no art. 5º, *caput*, da Constituição da República, estabelece que todos devem ser tratados de maneira igual perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Ele se fundamenta no princípio da isonomia, o qual consiste na premissa de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades (SILVA, 2005, p. 213), assegurando, assim, o direito fundamental à não discriminação.

Nesse sentido, Romita, (2014, p.354), categoriza os dois viéses da discriminação, o negativo e o positivo, conceituando que a diferença entre eles se dá no conteúdo do comando que dita a medida diferente a ser aplicada a determinado grupo social ou sujeito a situação jurídica específica: se mais favorável, trata-se de discriminação positiva, enquanto se mais desfavorável, trata-se de discriminação negativa. Ensina:

O direito do trabalho se nutre de desigualdades e de discriminações positivas: haja vista a grande quantidade de normas que regulam de maneira diversa da comum, o trabalho das mulheres e dos adolescentes, a regulamentação das profissões, os chamados contratos especiais de trabalho etc. Pode-se dizer, sem receio de erro, que a norma trabalhista tanto maior eficácia encontra em sua teleologia quanto mais atentamente sopesa as diferenças existentes na execução dos serviços e a condição de cada grupo de trabalhadores, em razão do tipo de trabalho considerado.

Ainda nesse sentido, Eça e Fonseca (2021):

Essa articulação entre o direito humano e fundamental ao trabalho e o princípio da vedação à discriminação sinaliza que, entre os seus sentidos, aquele direito deve, sempre que possível, priorizar os grupos mais vulneráveis, como crianças, jovens, mulheres, negros, idosos, pessoas com deficiência e com baixa escolaridade etc. O mercado de trabalho, no Brasil, emite sinais de que há uma escala de precarização. Há, de maneira simplista de dizer, trabalhadores que sofrem mais do que outros, e o direito ao trabalho pode contribuir para amenizar essa situação.

Assim, ao estudar a história do Direito do Trabalho da mulher no Brasil, é possível verificar uma clara discriminação positiva no tratamento pelo ordenamento jurídico, em razão da desigualdade fática que envolve este grupo social. Com foco na discriminação em razão do gênero, nota-se verdadeiro ativismo do ordenamento jurídico brasileiro atual em vedar e coibir a discriminação negativa contra a mulher, tanto em textos legislativos domésticos quanto internacionais.

A título de exemplo, tem-se a Constituição da República, em seu art. 5º, I; a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 373-A; a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, “Convenção de Belém do Pará”, ratificada pelo Brasil (Decreto nº 1.973/96), em seu art. 7º, alínea “c”; e a Convenção sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada pelo Brasil (Decreto n. 4.377/02), em seu art. 11.

Isso se dá em razão do dever Estatal de suprir a profunda desigualdade existente entre as figuras do homem e da mulher na sociedade, não apenas em razão de fatores naturais e biológicos, mas, principalmente, por fatores culturais: fatos históricos, políticos, sociológicos e até psicológicos.

Acerca disso, leciona Beauvoir (1980, p. 85 e 97-98):

Em verdade, as mulheres nunca opuseram valores femininos aos valores masculinos; foram os homens, desejosos de manter as prerrogativas masculinas, que inventaram essa divisão: pretenderam criar um campo de domínio feminino — reinado da vida, da imanência — tão somente para nele encerrar a mulher; mas é além de toda especificação sexual que o existente procura sua justificação no movimento de sua transcendência: a própria submissão da mulher é a prova disso. O que elas reivindicam hoje é serem reconhecidas como existentes ao mesmo título que os homens e não de sujeitar a existência à vida, o homem à sua animalidade.

Assim, o triunfo do patriarcado não foi nem um acaso nem o resultado de uma revolução violenta. Desde a origem da humanidade, o privilégio biológico permitiu aos homens afirmarem-se sozinhos como sujeitos soberanos. Eles nunca abdicaram o privilégio; alienaram parcialmente sua existência na Natureza e na Mulher, mas reconquistaram-na a seguir. Condenada a desempenhar o papel do Outro, a mulher estava também condenada a possuir apenas uma força precária: escrava ou ídolo, nunca é ela que escolhe seu destino. “Os homens fazem os deuses; as mulheres adoram-nos”, diz Frazer. São eles que decidem se as divindades supremas devem ser femininas ou masculinas. O lugar da mulher na sociedade sempre é estabelecido por eles. Em nenhuma época ela impôs sua própria lei.

É de amplo conhecimento que a mulher foi vítima de séculos de perpetuação de discriminação e subjugação ao longo do tempo, preconceitos constantemente reafirmados por normas culturais e sociais que reforçam a desigualdade de gênero.

Em razão da flagrante comodidade e conveniência deste cenário por parte da maioria da sociedade histórica patriarcal<sup>2</sup>, moldada em torno e em favor da manutenção do homem, o trabalho da mulher foi alvo de diversas fases na legislação brasileira, as quais podem ser consideradas evolutivas em razão da tentativa de se livrar da prevalência da mentalidade patriarcal brasileira, que reservava à mulher um papel de submissão.

Em primeiro momento, durante um longo período, o ordenamento jurídico do Brasil sequer tratava sobre o direito da mulher, não reconhecendo qualquer garantia. Em verdade, sua existência era completamente ignorada, assim como todo o contexto de desigualdade fática aqui demonstrado, decorrente da inserção na sociedade regida pelas regras do patriarcado.

Essa fase foi denominada a fase da *exclusão*, na qual foi reforçada a disseminação de um comportamento conservador por parte do Estado, ao determinar, por meio de normas positivadas a ordem jurídica, o papel submisso da mulher perante a figura do homem.

Acerca disso, a professora Jeane Martins (2023 p. 163), elucida que esta se trata da fase de completa ausência de normas regulamentadoras do trabalho feminino no Brasil. As poucas normas que se referiam à mulher no ordenamento jurídico tinham por finalidade demarcar o lugar delas na sociedade, o que pode ser observado, principalmente, no antigo Código Civil de 1916 - o qual vigorou por 86 anos - tais como o art. 6º, II, que reconhecia a mulher como relativamente incapaz e que dependia da autorização do marido para praticar atos da vida civil; e o art. 242, o qual determinava especificamente que a mulher necessitava de autorização do marido para exercer uma profissão.

De forma perspicaz, Léa Calil (2007, p. 20), observa que, durante a fase de exclusão, não tinha espaço para a mulher: "A elas cabia o espaço doméstico, e lhes era negado o espaço público".

---

<sup>2</sup> Conceito definido pela autora Bell Hooks como "o próprio sistema ideológico (que os homens são inerentemente dominantes ou superiores às mulheres), que pode ser acreditado e atuado por homens ou mulheres, ao passo que os termos anteriores implicam apenas que homens agem como opressores de mulheres" (HOOKS, 2019).

Posteriormente, foram reconhecidos movimentos de revolta e combate aos ideais patriarcais reafirmados na sociedade, principalmente quanto à violência doméstica e familiar contra a mulher, por volta do século XIX e início do século XX, provenientes das mudanças advindas da Revolução Francesa. A partir disso, seguiu-se um século de lutas e reivindicações da massa feminina para reconhecimento e combate à opressão e injustiça social a que as mulheres eram - e ainda são - submetidas.

Graças às conquistas dos movimentos feministas ao longo da história, o Direito do Trabalho da mulher, verdadeiramente ignorado pelo sistema de justiça, passou a ser tratado como um tema demandante de outra postura do ordenamento.

Assim, em seguimento, a fase de *proteção* do direito do trabalho da mulher passa a ser vislumbrada nas normas brasileiras, por meio da qual, além da vedação à discriminação negativa, recorreu-se à discriminação positiva da figura da mulher, e a necessidade de sua proteção de forma especial. Elucida Rocha (1991, p. 85):

Essa situação de profunda desigualdade nem sempre há de ser atribuída apenas e exclusivamente aos homens. Decorre também do conformismo e da submissão para a qual foram condicionadas pelas tradições e pelos costumes. E o homem, beneficiário dessa desigualdade, tem contribuído para a manutenção da mesma, embora, de alguma forma, também seja prejudicado. E assim o mito da desigualdade natural tem atravessado a História.

Todavia, “nem sempre as discriminações consideradas favoráveis à mulher revertem, na prática, em seu favor” (ROCHA, 1991, p. 84).

Em sua efetividade, tais normas, consideradas por Jeane Martins (2023, p. 166) como “normas supostamente protetivas, que na verdade escancaram o machismo e o patriarcado estrutural da sociedade brasileira”, não passavam de reafirmações quanto ao lugar submisso da mulher na sociedade, funcionando como verdadeiras normas de divisão, com base na desigualdade de gênero, ao estabelecer normas específicas sobre o direito do trabalho da mulher que, em sua finalidade, as posicionava como frágeis, vulneráveis e debilitadas.

A título de exemplo, tem-se as diversas leis federais promulgadas antes da publicação e vigência da atual Consolidação das Leis do Trabalho, tal como o Decreto nº 21.417/1932, o

qual limitou a jornada da mulher para sete horas diárias. Tal norma, eminentemente protetiva, reafirmava a fragilidade perante à figura masculina, reconhecendo que esta não deveria ser exposta a certos tipos de trabalho, como o noturno, considerado perigoso ou impróprio. Isso reforçava a ideia de que a mulher precisava ser "protegida" por ser fisicamente menos capaz, uma visão alinhada com o paternalismo jurídico, revelada como clara forma de discriminação ao restringir as mulheres de competir igualmente com os homens no mercado de trabalho.

Da mesma forma, a CLT, promulgada em 1943, manteve diversas normas de caráter protetivo, dentre as quais se destaca o art. 379, revogado pela Lei n. 7.855/1989, que vedava o trabalho noturno à mulher em indústrias, exceto em circunstâncias especiais; o art. 375, revogado pela mesma lei, o qual determinava que, para fins de prorrogação de horário de trabalho, a mulher deveria ser autorizada a tanto por atestado médico oficial, medida que, claramente, não era imposta aos homens e, sequer, deve ter sido considerada nesse contexto. Tamanho absurdo, positivado em lei, denunciava a limitação da autonomia feminina ao estabelecer uma barreira altamente burocrática que, novamente, instituiu como condição à permissão, supervisão e validação de um terceiro - provavelmente, homem - para garantir sua saúde e capacidade de trabalho.

Não obstante, o art. 392 da CLT traz a proteção à maternidade, por meio da garantia da licença-maternidade. Esse tópico se mostra um verdadeiro ponto de discussão na doutrina e jurisprudência pátrias, tendo em vista que, conforme o abordado acerca das características das normas protetivas, reforça a segregação da mulher no mercado de trabalho.

Isso porque, tendo em vista a garantia da interrupção na prestação de serviços assegurada à mulher durante a licença maternidade, é comum que empregadores evitem contratar mulheres em idade fértil para não arcar com os custos associados, o que constitui, na realidade, um fator discriminatório. Diante desse cenário, discute-se atualmente a majoração da licença-paternidade como alternativa para reduzir essa segregação, como meio de promover uma divisão mais equitativa das responsabilidades parentais e a valorização nivelada entre homens e mulheres no trabalho. Essa medida, conseqüentemente, atenua o impacto econômico sobre as mulheres no mercado, assegurando maior igualdade de oportunidades e se colocando em conformidade com os princípios e finalidades da República.

Nesse contexto, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reforça o entendimento de que, ao comparar as duas garantias (licença-maternidade e licença-paternidade), vários aspectos evidenciam a desigualdade de gênero. Isso se manifesta na própria diferença temporal entre as duas licenças: as previsões legais sobre a duração (CR/88, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) indicam que o maior desgaste físico recai sobre a maternidade. Ademais, em julgamento de agravo de instrumento em recurso de revista, o Tribunal esclarece:

Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher. (TST-E-ED-RR-364- 40.2012.5.12.0018; Ministro Relator: José Roberto Freire Pimenta; Subseç. TST; RRAg 0000118-18.2020.5.06.0281; Primeira Turma; Rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior; DEJT 05/06/2024; Pág. 337.)

Pelo exposto, resta evidente que o fator discriminatório não se limita apenas ao desgaste físico que a mulher, enquanto mãe e genitora, enfrenta ao gerar uma criança, mas também se estende às responsabilidades diárias que recaem sobre ela.

Além disso, esse fator é externalizado, também, na transição para realocar o trabalho na nova rotina, vez que adaptar a logística de cuidado com o filho, além da sobrecarga mental para equilibrar vida profissional e maternidade, são fatores que afetam mulheres no regresso ao labor. Tal situação é um dos motivos pelos quais há a vedação da dispensa por ser considerada discriminatória. Elucidam os recentes julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho:

**23219281 - DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA GESTANTE. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** O direito potestativo de romper o contrato não é absoluto e deve ser exercido dentro de parâmetros mínimos de legalidade. Ainda que lhe seja lícito dispensar o empregado sem justa causa, ao empregador não é permitido fazê-lo por motivos antijurídicos, como é o ato discriminatório. A autora foi dispensada tão logo comunicou à ré seu estado gravídico e, uma vez caracterizada a discriminação, flagrante é a ofensa da honra e da dignidade da pessoa do trabalhador, que se vê vítima do poder arbitrário do empregador que se utiliza de prática ilegal e abusiva para se ver livre do empregado discriminado. Tal sentimento de hipossuficiência do empregado enseja o direito à reparação por dano moral. Indenização devida. (TRT 9ª R.; ROT 0000808-95.2023.5.09.0010; Quarta Turma; Rel. Des. Valdecir Edson Fossatti; Julg. 09/08/2024)

**31298381 - DIREITO À MATERNIDADE. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA DISPENSA ARBITRÁRIA DA GESTANTE. EXIGÊNCIA**

**UNICAMENTE DA PRESENÇA DO REQUISITO BIOLÓGICO. GRAVIDEZ PREEXISTENTE À DISPENSA ARBITRÁRIA. MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA AOS HIPOSSUFICIENTES, VISANDO À CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE SOCIAL. DIREITO À INDENIZAÇÃO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO.** 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, se caracterizando como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e, nos termos do inciso I do artigo 7º, o direito à segurança no emprego, que compreende a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante. 3. A proteção constitucional somente exige a presença do requisito biológico: Gravidez preexistente a dispensa arbitrária, independentemente de prévio conhecimento ou comprovação. 4. A proteção contra dispensa arbitrária da gestante caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, ao assegurar-lhe o gozo de outros preceitos constitucionais. Licença maternidade remunerada, princípio da paternidade responsável -; quanto da criança, permitindo a efetiva e integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura. Econômica e psicologicamente, em face da garantia de estabilidade no emprego -, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade (empregador). 5. Recurso Extraordinário a que se nega provimento com a fixação da seguinte tese: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. (*TRT 12ª R.; ROT 0000576-49.2021.5.12.0017; Quarta Câmara; Rel. Des. Marcos Vinício Zanchetta; DEJTSC 08/02/2022*)

Dessa forma, com o exposto até o momento, torna-se evidente que o pensamento patriarcal permeia, e, em razão de sua reprodução e reafirmação secular, tece uma espécie de teia que influencia comportamentos tanto na esfera pública quanto na privada (MARTINS, 2023), o que implica na invisibilização sistemática da história do trabalho da mulher.

Em outras palavras, na própria tentativa de conferir destaque e atenção à figura da mulher, com o propósito de se afastar da influência do patriarcado, prevaleceu a mentalidade dominante, a qual relegava à mulher um papel de submissão, reforçando o estigma que a envolvia em todos os setores da sociedade, inclusive - e principalmente - no trabalho.

Na sequência, com a Constituição da República de 1988, foi inaugurada a fase *promocional* do Direito do Trabalho da mulher, a qual vivemos na atualidade. Essa fase tem o fim de promover o trabalho feminino, com fulcro na igualdade de oportunidades e condições, bem como a proteção à maternidade e à parentalidade, em face da discriminação fática que envolve a figura da mulher na sociedade.

Segundo a Cartilha Direitos da Mulher Trabalhadora, emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2023), atualmente as mulheres representam parcelas menores do que homens em todos os setores de atividade (exceto emprego doméstico sem carteira assinada) e, não obstante, o salário médio das mulheres é 12% menor que o dos homens nos empregos típicos (contrato por tempo indeterminado e jornada completa) e 15% menor nos empregos atípicos (contrato intermitente; por tempo determinado; por tempo parcial e contrato como aprendiz, por exemplo).

A partir dessa documentação oficial, é revelado que, ao ponderar a distribuição de indivíduos em empregos típicos e atípicos no país, as mulheres, em sua maioria, ocupam posições atípicas no mercado de trabalho, sendo maioria nos empregos informais. Especificamente, 42% das mulheres estão inseridas em empregos típicos, enquanto 58% encontram-se em empregos atípicos. Além disso, em 2021, do total de 48,7 milhões de empregados formais, as mulheres representavam 44%, o equivalente a 21,5 milhões de trabalhadoras.

No que se refere à média salarial, as mulheres recebem R\$3.326,92 em comparação aos R\$3.725,14 recebidos pelos homens em empregos típicos. Já nos contratos atípicos, a média salarial feminina é de R\$3.892,05, enquanto a masculina alcança R\$4.573,04.

Em face desse cenário, a legislação promocional aplicável à mulher trabalhadora vem como ferramenta para alcançar a igualdade de gênero nas relações de trabalho e suprir essas fatalidades.

A Constituição da República de 1988 inaugurou essa nova fase no Direito do Trabalho da mulher, de forma que adequou o ordenamento jurídico brasileiro na promoção de uma igualdade formal de gênero ao tratar das relações trabalhistas no mercado. Nesse sentido Vargas e Hennig Leal (2022), em artigo publicado na Revista Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, esclarecem:

Na Constituição Federal de 1988, por sua vez, que propõe uma maior integração feminina no processo de sua estruturação, nota-se uma especial preocupação em superar a situação de invisibilidade e desequiparação das mulheres na sociedade, situação que passa a ser combatida, principalmente, por intermédio da previsão constitucional do direito à igualdade (Artigo 5º/CF) e do dever da República

Federativa do Brasil em erradicar todas as formas de discriminação (Artigo 3º, IV/CF).

Assim, a matéria passa a ser regulamentada sob esse novo viés por diversas leis no Brasil, dentre elas a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei n. 8.213/1991; a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), adotada em 1994 (Decreto n. 1.973/1996); a Lei n. 10.224/2001; a Lei n. 10.778/2003; a Lei n. 11.340/2006; a Lei Complementar n. 150/2018 e a Lei n. 14.132/2021.

Essas normas visam não apenas a garantia da igualdade formal de gênero, mas, da mesma forma, o reconhecimento das particularidades da mulher no mercado de trabalho, por meio do estabelecimento de medidas afirmativas, com o intuito de a enfrentar a realidade da desigualdade estrutural ainda muito presente na sociedade. Assim, a legislação característica da fase promocional busca corrigir distorções históricas, diante da ainda grande dificuldade na garantia plena da igualdade de oportunidades e direitos no Brasil. É nesse contexto que a legislação continua a desempenhar um papel crucial, especialmente em tempos em que a promoção da equidade de gênero se faz cada vez mais necessária.

Dessa forma, tem-se no regime jurídico brasileiro forte mobilização acerca da garantia de uma proteção específica à figura da mulher em seus direitos e deveres na sociedade, o que é consonante aos pilares do Estado Democrático de Direito, de forma a dá-los efetividade. É dentre esse cenário que se discute a garantia de emprego assegurada à mulher vítima de violência doméstica pela Lei Maria da Penha, tema que deve ser considerado como ferramenta de promoção da trabalhadora, diante da lacuna legislativa.

Na realidade, o que se tem na prática é uma norma teoricamente promocional, porém, sem eficácia prática alguma, já que não há regulamentação que possibilite a realização de seus efeitos nas vidas das mulheres trabalhadoras.

Dessa forma, resta claro que a mulher é, mais uma vez, deixada de lado no ordenamento jurídico, uma vez que o Estado insistentemente falha em assegurá-la direitos que respeitam suas desigualdades, trazendo à tona o princípio da isonomia, e a deixa em um limbo, sem qualquer segurança jurídica. Apesar da introdução do conceito de igualdade formal de gênero, com a iniciação da fase da promoção do Direito do Trabalho da mulher, o Estado permanece sem conseguir atingir a isonomia real.

As mulheres continuam a ser relegadas a um segundo plano, sem a devida proteção social e jurídica que lhes permita participar em igualdade de condições no mercado de trabalho, de maneira que se é colocado diante da perpetuação de um ciclo de discriminação com a figura da mulher, ao negligenciar a insegurança jurídica que recai sobre esse grupo social, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade, como as vítimas de violência doméstica.

### 3 DA VIOLÊNCIA EM RAZÃO DO GÊNERO

Objetivando a compreensão do contexto histórico e cultural que sustenta as práticas discriminatórias e a marginalização feminina abordadas neste estudo, tanto no ambiente doméstico quanto no mercado de trabalho, faz-se necessária a elucidação de um panorama da violência cometida em razão do gênero. Esse método será estabelecido através de um breve relato histórico, o qual fundamentará o entendimento acerca da contínua subjugação e disseminação da ideia de propriedade sobre a figura da mulher ao longo dos séculos, aspectos que reforçam a desigualdade estrutural aqui abordada.

Além disso, fornece a base para analisar as mudanças legislativas que visam proteger as mulheres na ordem jurídica brasileira, como a Lei Maria da Penha, e entender os desafios ainda presentes para a efetividade dessas normas, destacando o dispositivo legal aqui discutido, o que evidencia, também, a necessidade de ações contínuas e robustas para superar a injustiça histórica e promover a igualdade de gênero em todos os âmbitos sociais, dentre eles, o trabalhista.

#### 3.1 BREVE RELATO HISTÓRICO DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO

A violência contra a mulher é um problema público de natureza estrutural, que afeta mulheres de todas as idades, raças, etnias, classes sociais, ainda que com intensidades diferentes, a depender do recorte analisado. O contexto histórico desse fenômeno é marcado por uma longa trajetória de subjugação e controle da figura feminina, amplamente sustentada por padrões culturais patriarcais e normativas jurídicas discriminatórias.

Segundo Cerqueira et al. (2016), a violência contra a mulher é manifestada de diversas formas em meio a diferentes graus de severidade, ou seja, trata-se de um conjunto de fatores que, geralmente, não se produzem isoladamente, fazendo parte de uma sequência crescente de episódios, sendo o feminicídio sua manifestação mais extrema - matar mulher por razões da condição do sexo feminino.

Essa violência, caracterizada por agressões físicas, psicológicas e simbólicas, tem raízes profundas que remontam à antiguidade, quando a mulher era vista como propriedade do homem, subordinada a ele tanto no âmbito doméstico quanto público. Em verdade, ao estudar

as motivações por trás da violência em razão do gênero, constata-se grande semelhança com esse pensamento antigo em relação à figura da mulher, mesmo nos dias atuais.

Nesse sentido, Bertolin e Alves (2023):

A violência de gênero pode ser compreendida como um fenômeno estrutural, pois reflete nos aspectos físicos, familiares, educacionais, sociais e culturais da sociedade, pois diz respeito à valoração do papel da mulher na sociedade.

Durante o período colonial, as mulheres eram tratadas como bens dos maridos ou pais, e a punição de esposas “desobedientes” era amplamente aceita. Esse entendimento foi perpetuado no Brasil até o século XX, com a adoção de legislações que, em muitas situações, toleravam e se mostravam coniventes com a violência física contra as mulheres como um "mecanismo de disciplina familiar". A sociedade brasileira, organizada em torno da figura masculina, consolidou-se em uma lógica de dominação, onde a mulher era vista como uma extensão do lar, incapaz de assumir protagonismo em outras esferas sociais.

Essa visão foi desafiada a partir do final do século XIX e início do século XX, com o movimento feminista e as primeiras iniciativas para garantir direitos políticos e civis às mulheres. A exemplo disso, tem-se o direito ao voto feminino, conquistado no Brasil em 1932, e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada pela ONU em 1979 e ratificada pelo Brasil em 1984, por exemplo, passos reconhecidamente importantes para combater a violência de gênero e promover a igualdade. No entanto, a opressão e a violência doméstica permanecem sendo uma realidade para muitas mulheres brasileiras, especialmente nas classes sociais mais vulneráveis.

A Constituição da República de 1988, por meio do reconhecimento formal da igualdade entre homens e mulheres, além de garantir proteção contra discriminação de gênero, também não foi suficiente para erradicar as práticas de violência. De acordo com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública de 2023, o Brasil ainda registra altos índices de violência contra a mulher: uma a cada quatro mulheres brasileiras afirma já ter sido vítima de violência no último ano.

No contexto internacional, a Convenção de Belém do Pará, adotada em 1994 e ratificada pelo Brasil, foi um marco importante no combate à violência de gênero, por meio do

reconhecimento desta violência como violação dos direitos humanos. A convenção ajudou a consolidar o entendimento de que o Estado tem o dever de atuar na prevenção e erradicação da violência de gênero, fortalecendo a responsabilidade pública no combate a esse tipo de crime.

Em seguimento, a promulgação da Lei Maria da Penha, em 2006, decorrente de condenação do Brasil pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), foi um marco na história da proteção das mulheres no Brasil, uma vez que estabeleceu mecanismos de manutenção da segurança e da saúde da mulher, como medidas de afastamento do agressor, a proteção de vítimas e a manutenção do vínculo empregatício da mulher.

A violência de gênero no Brasil também está relacionada a questões socioeconômicas, o que revela uma sobreposição de discriminações que torna a luta contra a violência de gênero uma problemática ainda mais complexa, manifestando-se de formas distintas de acordo com o contexto em que a mulher está inserida e revelando o impacto da intersecção entre gênero, raça e classe.

A título de exemplo, o Atlas da Violência de 2020 constatou que, entre 2008 e 2020, os homicídios de mulheres negras aumentaram 12,4%, representando 68% dos casos. Ainda, o Atlas da Violência de 2022, revela que mulheres negras, pobres e com baixa escolaridade são desproporcionalmente mais afetadas por esse tipo de violência, sendo que a taxa de homicídios contra mulheres negras é 2,3 vezes maior do que contra mulheres brancas.

Nos últimos anos, houve avanços importantes na legislação brasileira para combater essa violência. A Lei n. 13.104/2015, conhecida como Lei do Feminicídio, tornou o assassinato de mulheres em razão do gênero crime hediondo, com penas mais severas. Mesmo assim, o Brasil continua a ocupar uma posição preocupante no ranking de feminicídios, sendo um dos países com maior número de assassinatos de mulheres no mundo.

Em suma, a violência de gênero no Brasil reflete um processo de longa duração, marcado por desigualdades estruturais e enraizado em uma cultura patriarcal que perpetua o controle e a dominação sobre a figura feminina ao longo da história. Embora a legislação tenha avançado significativamente nas últimas décadas, com marcos importantes como a Lei Maria da Penha e a Lei do Feminicídio, a violência contra a mulher ainda persiste como uma realidade

preocupante, especialmente quando se observa a sobreposição de discriminações baseadas em gênero, raça e classe.

Assim, em que pese os progressos alcançados, é evidente que, ao se deparar com a realidade fática da sociedade brasileira, o texto legal não é suficiente para gerar resultados concretos de proteção à mulher, de forma que cabe à academia fomentar a discussão e propor mecanismos que as amparem da maneira mais plena possível, principalmente as mais vulneráveis, como o caso das vítimas de violência em razão do gênero, como propõe este trabalho.

### 3.2 A LEI MARIA DA PENHA COMO FERRAMENTA DE COIBIÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/2006) é reconhecidamente uma das mais importantes legislações no combate à violência doméstica e familiar contra a mulher no Brasil. Criada em resposta à condenação do Estado brasileiro pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em torno do caso de Maria da Penha Maia Fernandes, a lei tem o objetivo de prevenir, punir e erradicar tal violência, reconhecendo que esta é manifestada não apenas pela agressão física, mas também por aspectos psicológicos, sexuais, patrimoniais e morais.

No campo da prevenção, institui mecanismos para atuar antes que a violência ocorra, evitando novos casos através de intervenções proativas. Para isso, prevê a cooperação entre o Judiciário, o Ministério Público e a Defensoria Pública, bem como das áreas de educação, assistência social, saúde, trabalho, segurança pública e habitação; promove políticas públicas e campanhas educativas; institui programas educacionais e de capacitação de profissionais para lidar com a violência doméstica; incentiva a promoção de estudos e pesquisas de gênero, entre outros meios que buscam transformar a cultura que naturaliza e tolera a violência contra a mulher.

Um exemplo prático de uma ferramenta de caráter protetivo, ainda no campo da prevenção, é a Medida Protetiva de Urgência. Trata-se de um expediente com regramento específico, o qual estabelece condições a serem seguidas pelo agressor da mulher vítima de violência doméstica e familiar, a depender da adequação no caso concreto, prevendo como consequência mais gravosa a prisão do algoz.

Neste ponto, é importante destacar a multidisciplinaridade das Medidas Protetivas. A Lei n. 11.340/2006, em seu Capítulo II, traz “Das Medidas Protetivas de Urgência que Obrigam o Agressor”, ao artigo 22, e “Das Medidas Protetivas de Urgência à Ofendida”, dos artigos 23 a 24. Dentre as alternativas para a vítima, é possível se extrair a essência do sentido preventivo da lei, ao fomentar um ambiente de conscientização e mudança social, abordando não apenas a proteção imediata das vítimas, mas também a desconstrução de comportamentos e valores que perpetuam a violência de gênero na sociedade. Lê-se dos artigos 23 de 24:

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

- I - encaminhar a ofendida e seus dependentes a programa oficial ou comunitário de proteção ou de atendimento;
- II - determinar a recondução da ofendida e a de seus dependentes ao respectivo domicílio, após afastamento do agressor;
- III - determinar o afastamento da ofendida do lar, sem prejuízo dos direitos relativos a bens, guarda dos filhos e alimentos;
- IV - determinar a separação de corpos.
- V - determinar a matrícula dos dependentes da ofendida em instituição de educação básica mais próxima do seu domicílio, ou a transferência deles para essa instituição, independentemente da existência de vaga.
- VI – conceder à ofendida auxílio-aluguel, com valor fixado em função de sua situação de vulnerabilidade social e econômica, por período não superior a 6 (seis) meses.

**Art. 24.** Para a proteção patrimonial dos bens da sociedade conjugal ou daqueles de propriedade particular da mulher, o juiz poderá determinar, liminarmente, as seguintes medidas, entre outras:

- I - restituição de bens indevidamente subtraídos pelo agressor à ofendida;
  - II - proibição temporária para a celebração de atos e contratos de compra, venda e locação de propriedade em comum, salvo expressa autorização judicial;
  - III - suspensão das procurações 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.
- Parágrafo único. Deverá o juiz oficiar ao cartório competente para os fins previstos nos incisos II e III deste artigo.

Por meio dessas iniciativas, a lei busca promover um processo de conscientização e transformação social, que vai além da simples proteção imediata das vítimas, cujo objetivo é também desfazer padrões de comportamento e crenças que mantêm a violência de gênero enraizada na sociedade, incentivando uma mudança cultural mais profunda.

No campo da punição, a Lei Maria da Penha tipifica a violência doméstica e estabelece penas mais severas para os agressores, incluindo prisão preventiva e o afastamento imediato do lar. Além de sua influência direta em dispositivos do Código Penal, como o art. 129, §13º, e art. 147, também era diretamente aplicada no art. 121, §2º, IV, o qual se tratava da “qualificadora do feminicídio”, até outubro de 2024. Todavia, com a promulgação da Lei n. 14.994/2024, o

feminicídio passou a ser crime autônomo, tendo como pena prevista de 20 a 40 anos de reclusão, sujeito a qualificadoras.

Além disso, o art. 14 da Lei Maria da Penha prevê a criação de Juizados Especiais de Violência Doméstica, de caráter cível e criminal, de forma a garantir que os casos de violência doméstica sejam julgados de acordo com suas especificidades, promovendo um julgamento mais célere e adequado a esses crimes. Em decorrência disso, atualmente a vítima conta com uma Justiça Especializada para ampará-la.

A título de exemplo, a cidade de Vitória conta com a Delegacia da Mulher, a 1ª Vara Especializada em Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, a Promotoria de Justiça da Defesa da Mulher de Vitória, o Núcleo de Defesa dos Direitos da Mulher (NUDEM), o Núcleo de Enfrentamento às Violências de Gênero em Defesa do Direito das Mulheres (NEVID), o Serviço de Atenção às Pessoas em Situação de Violência (SASVV), o Centro de Referência de Atendimento à Mulher em Situação de Violência (CRAMSV) de Vitória, entre diversas políticas públicas e institucionais com esse fim.

Por fim, o campo da erradicação trata de manifestações intrínsecas em todos os mecanismos aqui expostos, visto que sua finalidade alcança além da resposta punitiva e preventiva do Estado. Ela inclui a implementação de políticas públicas que mudem as estruturas sociais e culturais que perpetuam a violência, tratando-se de um objetivo de longo prazo, por horas “abstrato”, que demanda não apenas ações judiciais, mas também a transformação das normas sociais que ainda legitimam o controle e a subjugação da mulher em muitos contextos.

Nesse sentido, é possível interpretar que, diante das multifacetadas da violência de gênero e da complexidade e abrangência de seus efeitos na vida da vítima, a Lei Maria da Penha se mostra de acordo com tais necessidades. Acerca disso, a jurista Maria Berenice Dias (2009):

O modelo conservador da sociedade, que coloca a mulher em situação de inferioridade e submissão, é que a torna vítima da violência masculina. A lei atenta para esta realidade. Ainda que os homens possam ser vítimas da violência doméstica, tais fatos não decorrem de razões de ordem social e cultural. Aliás, é exatamente para dar efetividade ao princípio da igualdade que se fazem necessárias equalizações por meio de ações afirmativas. Daí o significado da lei: assegurar à mulher o direito à sua integridade física, psíquica, sexual, moral e patrimonial.

Nesse sentido, diante do caráter multifacetário da Lei Maria da Penha, vê-se que sua proteção se estende para além do ambiente familiar, do âmbito da unidade doméstica e das relações íntimas de afeto. As consequências de suas disposições alcançam as mais diversas facetas da vida da mulher, representando um importante instrumento de proteção a seus direitos humanos para uma vida livre de violência.

#### **4 DA TUTELA DO ARTIGO 9º, §2º, II, DA LEI Nº 11.340/2006**

Diante dos impactos da violência de gênero em todas as searas da vida da vítima, inclusive a trabalhista, a Lei n. 11.340/2006, em seu art. 9º, §2º, II, assegura o afastamento do local de trabalho com manutenção do vínculo empregatício da trabalhadora vítima de violência doméstica e familiar, por um período de, até, seis meses.

Essa estabilidade provisória trata dos princípios da continuidade da relação de emprego e da inserção da trabalhadora em sua empregadora, com foco na permanência do vínculo empregatício ao garantir vantagem jurídica de caráter transitório à obreira, em virtude de circunstância pessoal, extraordinária, com o fim de assegurar a manutenção do vínculo empregatício por determinado tempo, independentemente da vontade do empregador. (DELGADO, 2019, p. 1240).

Sobre tal tutela, os professores Martins e Fabríz (2020, p. 409) elucidam:

Quis o legislador conceder dupla proteção: i) proteger o vínculo empregatício mantido entre a trabalhadora, vítima da violência, e o empregador, limitando o exercício do direito potestativo patronal de dispensar imotivadamente essa trabalhadora; ii) proteger a integridade física e/ou psicológica da trabalhadora e, em alguns casos mais críticos, a própria vida da obreira.

Contudo, esse dispositivo enfrenta uma importante questão que precisa ser considerada para assegurar a plena efetividade da manutenção do contrato de trabalho da mulher vítima de violência doméstica: a indefinição quanto à natureza jurídica do afastamento garantido, que pode ser entendido como uma suspensão ou uma interrupção contratual. Essa indefinição cria uma lacuna no entendimento jurídico, essencial para garantir os direitos da trabalhadora nesse contexto.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1289) também traz à tona a problemática de caracterização de tal afastamento para efeitos jurídicos diante do “silêncio normativo” da lei, abordando o assunto como situação controvertida:

O tema não tem sido ainda debatido, com minúcia, na jurisprudência trabalhista, em decorrência da presença de poucos casos sedimentados na Justiça do Trabalho. A falta de suficiente experimentação jurídica e processual no segmento trabalhista a respeito dessa lide, conduz à necessidade de busca dos elementos pertinentes para o respectivo enquadramento nos dois tipos jurídicos contrapostos.

Tal diferenciação é de extrema importância, uma vez que, embora ambas sejam hipóteses de sustação provisória dos efeitos do contrato de trabalho, a suspensão contratual se trata de paralisação ampliada e recíproca dos efeitos contratuais, preservando o vínculo entre as partes, enquanto a interrupção contratual é conceituada como sustação restrita e unilateral dos efeitos contratuais, de forma que apenas as obrigações do empregado são relativizadas em virtude de fato juridicamente relevante.

Nesse sentido, no RESP nº 1.757.775 - SP (2018/0193975-8), em voto, o Exmo. Ministro Relator Rogerio Schietti Cruz, da Sexta Turma do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, expõe:

Quanto aos efeitos que tal afastamento acarreta, a Lei n. 11.340/2006 não determinou o responsável pelo ônus decorrente da referida providência, sobretudo no que tange aos impactos remuneratórios, se seria responsabilidade do empregador ou do INSS, e nem mesmo qual seria a natureza jurídica desse afastamento, se suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Assim:

Por isso, ante a omissão legislativa, devemos nos socorrer da aplicação analógica que é um processo de integração do direito em face da existência da existência de lacuna normativa e entender que, como os casos de violência doméstica e familiar acarretam ofensa à integridade física ou psicológica da mulher, estes devem ser equiparados por analogia, aos de enfermidade da segurada, com incidência do auxílio-doença, pois, conforme inteligência do art. 203 da Carta Maior, "a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social".

Dessa forma, diante da lacuna legislativa, resta aos doutrinadores a hermenêutica acerca da natureza jurídica do afastamento do local de trabalho com garantia à manutenção do vínculo de emprego à mulher vítima de violência doméstica, bem como à interpretação dos Tribunais Regionais em suas decisões jurisprudenciais, de modo que as reais vítimas de toda a conjuntura em análise sejam resguardadas de tal impactante e persistente insegurança jurídica.

4.1 NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO NO ARTIGO 9º, §2º, II, DA LEI 11.340/2006 À LUZ DA DOUTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

Em decorrência da garantia incompleta da manutenção do vínculo de emprego da mulher vítima de violência de gênero, em razão da ausência de determinações legais, a jurisprudência e a doutrina têm interpretado o dispositivo do art. 9º, §2º, II, de acordo com o caso concreto a ser analisado, fundamentando nas necessidades específicas de cada demanda.

A doutrina e a jurisprudência trabalhistas vem entendendo pela natureza suspensiva de tal afastamento, de forma que desobriga o empregador ao pagamento do salário. Segundo a autora e advogada Vólia Bomfim, o afastamento da mulher vítima de violência doméstica é hipótese suspensiva do contrato de trabalho: “Como a lei não determina o pagamento dos salários do período, o caso é de suspensão.” (BOMFIM, 2022. p. 991).

Neste mesmo pensamento, o professor Sérgio Pinto Martins (2014, p. 395) defende a consideração do afastamento em tese como tipo de suspensão da prestação de serviços:

Os fins sociais da lei mostram a necessidade do afastamento da empregada por seis meses do trabalho, mas não o pagamento de salários. O juiz não poderá criar obrigação de pagar salários, sob pena de estar editando norma legal, pois só pode atuar como legislador negativo e não como legislador positivo. O inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340 não faz referência a pagamento de salários, ao contrário do art. 473 da CLT. Este mandamento legal mostra que “o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário”. Não há também disposições na Lei nº 11.340 a respeito de contagem do tempo de serviço para fins de férias, pagamento de 13º salário, incidência do FGTS e da contribuição previdenciária. Como o legislador não fez distinção, o intérprete não pode querer ver na lei determinação no sentido de mandar pagar salários.

Percebe-se que o principal fundamento da doutrina em defender o caráter suspensivo de tal afastamento é o princípio da legalidade previsto no artigo 5º, II, da Constituição da República de 1988, o qual, por meio de sua interpretação, possibilita entender que, uma vez que não há expressa previsão legal, o empregador está completamente desobrigado do pagamento de salário à empregada afastada em razão da violência doméstica e familiar em razão do gênero, afastando a hipótese de interrupção contratual. Elucida Martins (2014, p. 395):

Ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude da lei (art. 5º, II, da Constituição). É o princípio da legalidade. Se não existe previsão na lei a respeito de pagamento de salário da empregada afastada por seis meses em razão de violência doméstica, não há obrigação do empregador de pagá-lo. Não se trata de hipótese de interrupção dos efeitos do contrato de trabalho, pois não determina o inciso II do §2º do art.9º da lei em comentário o pagamento de salários ou qualquer outra vantagem para o trabalhador. (...) Se não há obrigação de pagar salários, é período de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho.

Dessa forma, configurando o afastamento com manutenção de vínculo trabalhista conferido à mulher vítima de violência doméstica como hipótese de suspensão contratual, tanto a empregada quanto o empregador são desobrigados do cumprimento da maior parte das cláusulas contratuais, tais como as de prestação de serviços, de pagamento de salário, de computação de tempo de serviço, de depósito de FGTS, dentre outras. Em outras palavras, a empregada não se coloca à disposição do empregador para prestar serviço ou aguardar ordem, e, da mesma forma, o empregador não efetua o pagamento salarial.

Acerca da suspensão do contrato de trabalho, o professor Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p. 428):

Na suspensão, portanto, empregado e empregador ficam dispensados, transitoriamente, do cumprimento das suas obrigações ínsitas ao contrato de trabalho. (...) Em rigor científico, contudo, não há suspensão ou interrupção do contrato, mas sim, dos seus efeitos, isto é, das obrigações atribuídas a cada uma das partes figurantes da relação de emprego. É por esta razão que melhor seria falar em suspensão ou interrupção do trabalho, e não do contrato, uma vez que este, em ambos os casos, continua vigendo e até produzindo efeitos.

Configurar o afastamento do emprego decorrente da violência doméstica e familiar como hipótese de suspensão do contrato de trabalho é o entendimento também prevalecente na jurisprudência pátria. Observa-se:

**EMENTA MANDADO DE SEGURANÇA. PREVIDENCIÁRIO. VARA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER. MEDIDA PROTETIVA. SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA. REsp N. 1.757.775 DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA FEDERAL. AUXÍLIO-DOENÇA. POSSIBILIDADE. AVALIAÇÃO DA PERÍCIA MÉDICA ADMINISTRATIVA. NECESSIDADE** - A Justiça Federal é competente para apreciar e julgar mandado de impetrada contra decisão proferida por Juízo da Vara de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (art. 109, I e VIII, da CF), quando determinado o pagamento de auxílio-doença como medida de protetiva de urgência - Compete ao juízo da Vara Especializada em Violência Doméstica e Familiar a apreciação do 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. **Ademais, esse afastamento não decorre da relação de trabalho, mas de situação emergencial prevista na Lei Maria da Penha (LMP), com o objetivo de garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher.** Precedente do STJ - O ato impugnado **determinou ao INSS a concessão de auxílio-doença à parte autora, em situação de violência doméstica,** dispensando-a da perícia administrativa. - O prévio requerimento administrativo é, em regra, exigência imposta a todos os segurados nos termos do RE n. 631.240 - Configurada a situação emergencial prevista na LMP, excepciona-se a exigência de prévio requerimento administrativo do benefício, sem afastar, contudo, a perícia médica para a concessão do auxílio-doença pelo INSS nestes casos, o qual deverá avaliar a incapacidade da segurada no contexto de violência doméstica vivenciado - Ordem de segurança parcialmente concedida. (TRF-3 - MSCiv: 50224517420214030000 SP, Relator:

*Desembargador Federal DALDICE MARIA SANTANA DE ALMEIDA, Data de Julgamento: 23/10/2022, 9ª Turma, Data de Publicação: Intimação via sistema DATA: 27/10/2022)*

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST E INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CAUSA DE PEDIR REMOTA. SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. LEI MARIA DA PENHA. CAUSA DE PEDIR IMEDIATA. PEDIDO ADMINISTRATIVO DE TRANSFERÊNCIA NEGADO PELA EMPREGADORA. DEMANDA ORIUNDA DA RELAÇÃO DE EMPREGO.**

Cinge-se a discussão acerca da competência material desta Justiça especializada para julgar o pleito formulado pela reclamante, a qual, por motivo de estar sofrendo situação de violência doméstica e familiar, requereu à reclamada, administrativamente, sua transferência para outra localidade. Tal solicitação administrativa "foi negada pela EBSERH, sob os argumentos de ausência de cadastro de reserva e inadequação aos critérios de movimentação previstos na norma interna nº 06/2015 da Empresa". Assim, ao contrário do que alega a agravante, a demanda movida pela reclamante contra a sua empregadora não decorre diretamente da situação por aquela vivenciada, de agressões e violência doméstica e familiar. Em verdade, tais agressões são o motivo remoto da causa de pedir, sendo que a causa petendi imediata da demanda "está exatamente sobre o pedido administrativo de transferência, o qual foi indeferido pela reclamada". O artigo 114, inciso I, da Constituição Federal dispõe que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar "as ações oriundas da relação de trabalho". Na situação em apreço, conforme referido, a discussão decorre diretamente da relação de trabalho havida entre as partes, pois o pedido administrativo realizado pela reclamante, de transferência do local de trabalho, lhe foi negado. Esclarece-se que a questão ora tratada não se confunde com as hipóteses previstas no artigo 9º, § 2º, incisos I e II, da Lei nº 11.340/2006, sendo aquelas hipóteses, sim, de competência dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, ou supletivamente, das varas criminais. Isso porque, naquelas hipóteses, em sendo a vítima servidora pública, pode o juiz da ação determinar sua remoção, ou sendo empregada, o afastamento do local do trabalho e manutenção do vínculo de emprego. **Ou seja, trata-se de hipótese legal de suspensão do liame empregatício por ordem judicial, sem a percepção de remuneração.** Contudo, não é este o pleito realizado no caso em análise. Ademais, a pretensão envolve a licitude ou a ilicitude do ato diretamente praticado, realizada pela reclamada, qual seja sua negativa do pedido administrativo de transferência. Pelo exposto, correta a decisão regional em que se reconheceu a competência desta Justiça especializada, não havendo que se falar em violação dos artigos 114, inciso I, da Constituição Federal e 9º, § 2º, incisos I e II, 14 e 33 da Lei nº 11.340/2006. Agravo de instrumento desprovido." (*Processo: AIRR - 608-59.2017.5.10.0014 Data de Julgamento: 11/12/2018, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018*).

**APELAÇÃO CÍVEL. SERVIDORA PÚBLICA AFASTADA EM DECORRÊNCIA DO ART. 9, § 2º, INCISO II DA LEI MARIA DA PENHA. MANUTENÇÃO DO VÍNCULO DE TRABALHO. INEXISTÊNCIA DE OBRIGAÇÃO DO ENTE PÚBLICO EM CONTINUAR EFETUANDO O PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO. PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. RECURSO CONHECIDO E DESPROVIDO.** (TJPR - 5ª C. Cível - 0078527-44.2016.8.16.0014 - Londrina - Rel.: Desembargador Luiz Mateus de Lima - J. 27.03.2018) (TJ-PR - APL: 00785274420168160014 PR 0078527-44.2016.8.16.0014 (Acórdão), Relator: Desembargador Luiz Mateus de Lima, Data de Julgamento: 27/03/2018, 5ª Câmara Cível, Data de Publicação: 28/03/2018)

Em sentença prolatada na 11ª Vara do Trabalho de São Paulo, Tribunal Regional da 2ª Região, o magistrado de Direito elucida:

Indubitável que a reclamada tinha conhecimento das circunstâncias, alheias à vontade da autora, que a impediam de exercer ordinariamente as suas obrigações contratuais sem interrupções, estando clara a ausência do ânimo da autora em abandonar o emprego, de modo que não implementado o requisito subjetivo da alegada falta.

Entendo que o afastamento em razão de violência doméstica previsto na Lei Maria da Penha, a despeito de atender ao fim social de proteção da empregada vítima de violência doméstica e familiar e o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, **é caso de suspensão do contrato de trabalho, não sendo do empregador, o ônus de arcar com um afastamento ao qual não deu causa.**

No já citado RESP 1.757.775/SP, o Exmo. Ministro Relator entendeu pela equiparação do afastamento da mulher vítima de violência doméstica ao afastamento por doença do trabalhador, com direito ao auxílio-doença. Isso porque, em ambos os casos, o evento que motivou o afastamento ocorreu fora do ambiente de trabalho, mas teve repercussão direta na capacidade do trabalhador de exercer suas funções laborais. Ou seja, embora o incidente não tenha acontecido no local de trabalho, ele comprometeu a continuidade da prestação do serviço, justificando a necessidade de apoio por meio de benefícios previdenciários.

Assim, por meio dessa interpretação extensiva da Lei Maria da Penha, aplica-se o mesmo procedimento do afastamento previdenciário comum por motivo de doença, qual seja: nos primeiros quinze dias, o empregador é o responsável pelas verbas trabalhistas, e a partir do décimo sexto dia o responsável é o órgão previdenciário - Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Do julgado, destacam-se os trechos:

Por isso, ante a omissão legislativa, devemos nos socorrer da aplicação analógica que é um processo de integração do direito em face da existência da existência de lacuna normativa e entender que, como os casos de violência doméstica e familiar acarretam ofensa à integridade física ou psicológica da mulher, estes devem ser equiparados por analogia, aos de enfermidade da segurada, com incidência do auxílio-doença, pois, conforme inteligência do art. 203 da Carta Maior, "a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social".

Neste caso, ao invés do atestado de saúde, há necessidade de apresentação do documento de homologação ou determinação judicial de afastamento do trabalho em decorrência de violência doméstica e familiar para comprovar que a ofendida está incapacitada a comparecer ao local de trabalho. Assim, a empresa se responsabilizará pelo pagamento dos quinze primeiros dias, ficando o restante do período, a cargo do INSS, desde que haja aprovação do afastamento pela perícia médica daquele instituto. Nesse contexto, será garantida a manutenção do vínculo

empregatício da vítima, pelo prazo estipulado na lei, que retornará normalmente ao trabalho após o término da medida protetiva.

Assim, a ementa:

RECURSO ESPECIAL. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. MEDIDA PROTETIVA. AFASTAMENTO DO EMPREGO. MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA. VARA ESPECIALIZADA. VARA CRIMINAL. NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO. INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTO. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA. INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA. PREVISÃO LEGAL. INEXISTÊNCIA. FALTA JUSTIFICADA. PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO. AUXÍLIO DOENÇA. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. RECURSO ESPECIAL PROVIDO PARCIALMENTE. 1. Tem competência o juiz da vara especializada em violência doméstica e familiar ou, caso não haja na localidade o juízo criminal, para apreciar pedido de imposição de medida protetiva de manutenção de vínculo trabalhista, por até seis meses, em razão de afastamento do trabalho de ofendida decorrente de violência doméstica e familiar, uma vez que **o motivo do afastamento não advém de relação de trabalho, mas de situação emergencial que visa garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher.** 2. Tem direito ao recebimento de salário a vítima de violência doméstica e familiar que teve como medida protetiva imposta ao empregador a manutenção de vínculo trabalhista em decorrência de afastamento do emprego por situação de violência doméstica e familiar, ante o fato de a natureza jurídica do afastamento ser a interrupção do contrato de trabalho, por meio de interpretação teleológica da Lei n. 11.340/2006. **3. Incide o auxílio-doença, diante da falta de previsão legal, referente ao período de afastamento do trabalho, quando reconhecida ser decorrente de violência doméstica e familiar, pois tal situação advém da ofensa à integridade física e psicológica da mulher e deve ser equiparada aos casos de doença da segurada, por meio de interpretação extensiva da Lei Maria da Penha.** **4. Cabe ao empregador o pagamento dos quinze primeiros dias de afastamento da empregada vítima de violência doméstica e familiar e fica a cargo do INSS o pagamento do restante do período de afastamento estabelecido pelo juiz,** com necessidade de apresentação de atestado que confirme estar a ofendida incapacitada para o trabalho e desde que haja aprovação do afastamento pela perícia do INSS, por incidência do auxílio-doença, aplicado ao caso por meio de interpretação analógica. 5. Recurso especial parcialmente provido, para a fim de declarar competente o Juízo da 2ª Vara Criminal de Marília-SP, que fixou as medidas protetivas a favor da ora recorrente, para apreciação do pedido retroativo de reconhecimento do afastamento de trabalho decorrente de violência doméstica, nos termos do voto. (REsp n. 1.757.775/SP, relator Ministro Rogerio Schietti Cruz, Sexta Turma, julgado em 20/8/2019, DJe de 2/9/2019.)

Diante disso, o entendimento prevalecente é o que considera a natureza suspensiva desse afastamento, eximindo, assim, o empregador do pagamento de salários, com fulcro no princípio da legalidade, uma vez que não há previsão legal para a continuidade do pagamento durante o período de afastamento, não cabendo imposição ao empregador a obrigação de manter a remuneração.

Contudo, essa premissa vai de encontro com os objetivos primordiais da Lei Maria da Penha, a qual busca assegurar proteção efetiva à mulher vítima de violência doméstica e familiar,

garantindo-lhe condições mínimas de dignidade e segurança: ao isentar o empregador da obrigação de pagar salários durante o afastamento, perpetua-se uma lacuna que deixa a vítima em situação de clara vulnerabilidade, prejudicando sua recuperação e reintegração ao trabalho.

Além disso, essa interpretação restritiva contraria os princípios constitucionais de proteção à dignidade da pessoa humana e da igualdade material, pilares do Estado Democrático de Direito, vez que a Constituição prevê um compromisso com a promoção dos direitos sociais, especialmente para os grupos vulneráveis, o que inclui a garantia de condições que permitam à mulher vítima de violência superar essa situação de forma efetiva e digna. Assim, ao não assegurar a continuidade da remuneração, desvirtua-se o caráter protetivo da legislação e do próprio papel do Estado em amparar essas mulheres em momentos de maior necessidade.

Nesse sentido, no RESP n.1.757.775/SP, já mencionado, o próprio Ministro relator reconhece a melhor adequação da natureza jurídica do afastamento do trabalho da mulher vítima de violência doméstica como interrupção no contrato de trabalho, expondo:

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.

Pelo exposto, é possível concluir que a interpretação que considera o afastamento da mulher vítima de violência doméstica como hipótese de suspensão contratual, ao eximir o empregador do pagamento de salários, compromete a eficácia da proteção prevista pela própria Lei Maria da Penha, uma vez que, em nome do princípio da legalidade, desampara a mulher em um momento de grande vulnerabilidade. A falta de uma garantia completa de continuidade da remuneração enfraquece o caráter protetivo da lei, deixando de atender às necessidades sociais e de assegurar uma resposta adequada às vítimas de violência, a qual, apenas pode ser garantida através da aplicação da interrupção na prestação de serviços da trabalhadora.

#### 4.2 A IMPORTÂNCIA DA CONFIGURAÇÃO DO AFASTAMENTO GARANTIDO À MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA COMO INTERRUPTÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

A interrupção no contrato de trabalho, como explicitado, trata da sustação de efeitos do contrato, abrangendo essencialmente apenas a prestação laborativa e a disponibilidade da obreira perante o empregador. Dessa forma, não há influência nas demais obrigações advindas das cláusulas contratuais restantes e, mais importante, não afeta os deveres do empregador para com seu empregado, de maneira que o obreiro não presta trabalho ou fica à disposição, mas é computado seu tempo de serviço e é pago o seu salário. Expõe Bezerra Leite (2024, p. 548):

Na interrupção, também chamada de suspensão parcial, o empregado fica desobrigado de prestar serviço, mas continua a receber salários, sendo que o tempo de serviço é sempre computado para todos os efeitos contratuais e legais.

Acerca do conceito, Sérgio Pinto (2024, p. 424):

Haverá interrupção quando o empregado for remunerado normalmente, embora não preste serviços, contando-se também seu tempo de serviço, mostrando a existência de uma cessação provisória e parcial dos efeitos do contrato de trabalho. (...) São características da interrupção: (a) cessação provisória da prestação de serviços; (b) o empregador tem de cumprir todas ou algumas obrigações do contrato de trabalho; (c) há a contagem do tempo de serviço.

Dessa forma, ao considerar o afastamento garantido à mulher vítima de violência doméstica com manutenção de vínculo empregatício como hipótese de interrupção contratual, os deveres para além da obrigação da obreira de comparecer ao seu local laboral e de se colocar à disposição do empregador são mantidos, bem como a integralidade das obrigações do empregador, as quais mantêm plena eficácia.

Ao se tratar de mulheres vítimas de violência em razão do gênero, não se pode deixar de observar a grande vulnerabilidade que envolve os casos, uma vez que tal situação trágica a que a mulher é submetida, além de fugir completamente de seu controle, não foi desejada por ela e, ainda, como resultado, a deixa monstruosas sequelas em todas as searas de sua vida, mudando por completo o curso de sua vivência.

A reprodução de comportamentos, pensamentos e colocações discriminatórias em relação à mulher, de forma a reforçar a construção da ideia de submissão feminina, enseja gradualmente em comportamentos cada vez mais violentos por parte de quem supostamente contém o poder nessa relação desigual: a figura diante da mulher. Assim, a violência em razão do gênero é

revelada das mais diversas formas, nos mais diversos graus de agressividade, de maneira que, não raro, culmina na agressão física, sendo, assim, urgente o afastamento da vítima de seu local de trabalho para que receba o amparo necessário por parte do Estado e de sua rede de apoio.

Dessa forma, tratando-se de um tutela pública e social, e considerando a inquestionável natureza de preservação da seguridade social da Lei Maria da Penha, assim como todo o aparato de matriz constitucional de discriminação positiva da figura da mulher no ordenamento jurídico (DELGADO, 2019. p. 1291), não há óbices quanto à possibilidade de classificação do afastamento da vítima de violência de gênero com manutenção de seu vínculo trabalhista como hipótese de interrupção contratual, de forma que haja uma garantia completa e eficaz à sua seguridade, em consonância com os pilares do Estado Democrático de Direito.

Essa visão tem plena consonância com os princípios da função social do contrato e da preservação da dignidade humana, acerca do que Martins e Fabríz (2020, p.404) elucidam:

Concluiu-se, com fundamento na alteridade, ser possível responsabilizar o empregador pelo pagamento do salário da empregada vítima de violência doméstica e familiar, durante o período em que a mesma se encontrar afastada do serviço, autorizada pelo artigo 9º, §2º, da Lei Maria da Penha. Essa responsabilização tornará efetivo o dever humano previsto no artigo 7º, c, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher.

Neste mesmo sentido, o professor Godinho (DELGADO, 2019. p. 1291):

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

Ainda, o mesmo professor (2016, p. 1204) trata as considerações em favor da interrupção do contrato de trabalho:

Argumenta-se, em primeiro lugar, que o silêncio da lei não tem necessária força normativa excludente, por ser próprio ao sistema jurídico e à ordem constitucional a integração das normas jurídicas. Mesmo nesse tema do contraponto entre situações de suspensão ou de interrupção contratuais, outros silêncios normativos já ocorreram, sem que a jurisprudência ficasse sempre, em todos os casos, com a tese da suspensão plena do contrato de trabalho. Relembre-se, por exemplo, os quase três

anos, desde 5.10.1988, em que o prazo de afastamento devido a maternidade estendeu-se dos originais 86 dias fixados na CLT (art. 392) para 120 dias (conforme art. 7º, XVIII, da Constituição), sem autorização legal para que o INSS ficasse responsável por essa parcela de 34 dias de acréscimo (art. 195, §5º, CF/88). A jurisprudência pacificou-se, na época – até o advento da Lei Previdenciária n. 8.213, de 24.7.1991, que garantiu a fonte estatal de custeio da verba -, que a responsabilidade pelo pagamento era, assim, do empregador (nesta linha, a OJ 44 da SDI-I do TST)

Dessa forma, compreende-se a interrupção da prestação de serviços como meio necessário para a efetivação da garantia prevista no art. 9º, §2º, II, da Lei Maria da Penha, de modo que esta é a única hipótese que se aproxima a concretizar os objetivos da lei, ao suprir a vulnerabilidade da mulher, pelo menos financeira, em um momento de tamanha fragilidade em sua vida.

Isso porque, a figura do empregador, nos termos dos elementos atinentes extraídos do art. 2º da CLT, admite, assalaria, dirige e assume os riscos da atividade, o que trata do instituto da alteridade na relação empregatícia. Dessa maneira, com base em tal princípio basilar do Direito do Trabalho, o empregado presta serviços por conta alheia, de maneira que pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos (MARTINS, 2024, p. 117):

Quando está prestando um serviço para si ou por conta própria, não será empregado, podendo ocorrer apenas a realização de um trabalho, ou a configuração do trabalho autônomo. É requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria.

Dessa forma, com fundamento em esta característica típica da figura do empregador na Justiça do Trabalho, previsto no art. 2º da CLT, entende-se pela necessidade de consideração do afastamento aqui discutido como hipótese de interrupção contratual, exatamente para possibilitar a efetividade do art. 9º, §2º, II, da CLT, por meio da responsabilização do empregador.

Não obstante, reconhece-se que pode haver o argumento de que, aplicando-se a interrupção contratual nos casos em discussão, haveria prejuízo do extraordinário do empregador ao arcar com seus deveres patronais mesmo sem obrigação da trabalhadora de comparecer ao local de trabalho e laborar, o que não deve prosperar.

Isso porque, além de tal conduta a ser tomada pelo empregador ser mera demonstração de solidariedade, garantindo a efetividade horizontal dos direitos fundamentais da ordem

constitucional (SILVA, 2005), a solução para tal impugnação se dá na proposta de aplicação analógica do dispositivo art. 72, §1º, da Lei 8.213/1991 (Lei da Previdência Social), o qual, com base no art. 248 da CRFB/88, prevê que o empregador seja compensado pelos valores pagos a título de salário maternidade quando do recolhimento das contribuições previdenciárias.

O professor Sérgio Martins (2024, p. 745), acerca da proteção à maternidade:

Inicialmente, o empregador era quem pagava o período em que a gestante ficava afastada para dar à luz. Em consequência, a contratação de mulheres era mais escassa, pois o empregador não se interessava em ter esse encargo. Havia necessidade de a legislação determinar que o pagamento da licença-maternidade ficasse a cargo da Previdência Social, principalmente como uma forma de incentivar a contratação de mulheres como empregadas. (...) A conjugação dessas regras importa indiretamente a proteção do mercado de trabalho da mulher, pois, se o empregador tiver de pagar o salário da empregada no período de gestação e após o parto, não irá contratar mulheres.

Continua:

Durante a licença, a gestante terá direito a seu salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, bem como às vantagens adquiridas no decorrer de seu afastamento pelas normas coletivas da categoria ou de outra regra legal, principalmente a decorrente da política salarial. Poderá também retornar à função anterior que antigamente ocupava na empresa.

Assim, com a compensação das parcelas salariais uma vez pagas à empregada no período de interrupção por afastamento decorrente de violência em razão do gênero junto ao órgão previdenciário, não haverá tutela desproporcional quanto às figuras do empregador e da empregada, não havendo óbices, assim, para a garantia completa e eficaz do afastamento com manutenção de vínculo trabalhista à mulher vítima de violência doméstica e familiar, assegurando, também, seu viés social.

Nesse sentido, acerca da proteção à maternidade, Barros (2016, p. 710):

A legislação sobre proteção à maternidade, no Brasil, [...], cuida da proteção à saúde da gestante [...]. As medidas de tutela à maternidade previstas nos art. 391 a 401 da CLT estendem-se às empregadas, inclusive a domicílio, a que aludem os art.3º e 6º desse diploma legal. Por este, entende-se que a licença maternidade destina-se à proteção à saúde da mulher, bem como sua integridade, desse modo, a mulher vítima de violência doméstica carece da mesma custódia. De outra forma, quanto ao fato da mulher ser violentada domesticamente, seja hipótese de interrupção ou suspensão do pacto laboral o contrato de trabalho é mantido. Apenas a efetuação da atividade laboral é paralisada temporariamente, sem prejuízo do direito ao emprego. As obrigações acessórias, por sua vez, perduram e, se violadas, podem acarretar a

resolução contratual, sendo assim, é inviável a extinção contratual, sendo vedada a dispensa sem justa causa do obreiro.

Ao ser reconhecida a interrupção do contrato de trabalho, o legislador não incluiu o período de afastamento no conjunto de benefícios previstos pelo art. 18 da Lei n. 8.213/1991, que regulam o Regime Geral de Previdência Social. Conforme a explicação de Sérgio Ricardo de Souza (2016, p. 86-87):

O legislador não quis criar ônus para a Previdência Social e não incluiu o período de afastamento entre as hipóteses sujeitas aos benefícios de natureza previdenciária, o que deixou a mulher trabalhadora vítima de violência doméstica e familiar entregue à própria sorte. Melhor seria se tivesse observado o mesmo modelo adotado pela Legislação Espanhola, que introduziu reformas na sua Lei de Seguridade Social, em conformidade com a disposição adicional oitava, prevista na "Ley Orgánica 01/2004", garantindo que nesse período de suspensão do contrato de trabalho não haverá prejuízo para a contagem do tempo de contribuição em relação a benefícios como, aposentadoria, incapacidade permanente e outros, sendo que tal ônus não é suportado pelo empregador, mas sim pela Previdência Social, que é obrigada a ressarcir integralmente os valores pagos por aquele e, além disso, concede benefícios diretamente à vítima. Aqui ou se institui uma alteração similar, ou haverá prejuízo direto para a vítima, que ao se beneficiar do afastamento do trabalho, não terá direito sequer a que as parcelas devidas ao INSS sejam recolhidas, prejudicando-a principalmente em relação à futura aposentadoria.

Assim, segundo a Cartilha do FONAVID, a licença-maternidade é concebida como uma forma de proteção à saúde e integridade da mulher, um amparo que também é necessário para as mulheres vítimas de violência doméstica. Independentemente de se tratar de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, o vínculo empregatício é mantido, ainda que as atividades laborais sejam temporariamente interrompidas, garantindo assim o direito ao emprego. No entanto, as obrigações acessórias do contrato permanecem vigentes, e qualquer violação dessas obrigações pode resultar na resolução do contrato, ficando proibida, também, a dispensa sem justa causa da trabalhadora durante esse período.

Logo, com a garantia de reembolso ao empregador dos valores de quotas de salário-maternidade pagos a segurados a seu serviço, com a aplicação do art. 72, §1º, da Lei n. 8.213/91, por meio de analogia, ocasionará a atenuação dos riscos suportados pelo empregador, visto que haverá essa possibilidade de compensação dos valores pagos quando do recolhimento das contribuições previdenciárias, tornando a imposição de tal dever proporcional.

Dessa forma, a aplicação do referido artigo da lei previdenciária, de maneira analógica, revela o verdadeiro sentido do Estado Democrático de Direito, ao garantir efetividade ao dever fundamental de solidariedade e proporcionalidade, direcionados ao Estado. Assim, há evidente e devida aplicação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, nos termos de Bezerra Leite (2024):

Como as relações de trabalho subordinado são marcadas pela desigualdade entre os particulares, de um lado o empregador, que detém o poder empregatício (econômico, regulamentar, diretivo e disciplinar), e do outro o empregado, hipossuficiente e vulnerável, parece-nos inegável a plena aplicação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações empregatícias.

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também chamada de eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros ou de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, decorre do reconhecimento de que as desigualdades estruturantes não se situam apenas na relação entre o Estado e os particulares, como também entre os próprios particulares, o que passa a empolgar um novo pensar dos estudiosos da ciência jurídica a respeito da aplicabilidade dos direitos fundamentais no âmbito das relações entre os particulares.

Assim, a solução proposta neste trabalho se mostra plenamente em consonância aos objetivos da República, consolidados no art. 3º da Carta Magna, vez que estabelece a postura de solidariedade entre empregadores, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas, e empregados.

Manter o pagamento do salário da empregada que foi afastada em razão de violência doméstica é uma atitude que demonstra esse valor de solidariedade social e, ainda, não representa um encargo excessivo ao empregador, considerando a aplicação por analogia do artigo 72, §1º, da Lei n. 8.213/1991, ao possibilitar a compensação dos valores pagos com as contribuições previdenciárias, restando, assim, como uma responsabilidade equilibrada e justa, sem impor sacrifícios desproporcionais ao empregador.

Ainda, tendo em vista todo o arcabouço doutrinário, legal e jurisprudencial aqui exposto, é evidente que todo o ordenamento jurídico brasileiro é voltado para uma discriminação positiva da figura da mulher, a qual, em decorrência da diferença histórica a que é submetida, tem também sua proteção na esfera trabalhista, sendo que esta proposta de mostra como ferramenta de concretização dessa finalidade.

A consideração do afastamento garantido à mulher vítima de violência doméstica como hipótese de interrupção do contrato de trabalho está também em consonância com o valor

social do trabalho, princípio social constitucional, uma vez que possibilita uma garantia integral da manutenção do vínculo empregatício, sendo que o empregador, ao se comprometer a continuar pagando os salários durante o período de afastamento, supre eventual necessidade de desligamento da trabalhadora de seu emprego, ou precise recorrer ao sistema previdenciário- altamente burocrático e moroso.

Nesse sentido, Cleber Lucio Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo Almeida, em artigo publicado na Revista de Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória (Almeida; Almeida, 2020):

Assim, o reconhecimento do valor social do trabalho resulta da relevância de suas funções, dentre as quais a função emancipatória (por meio do trabalho e dos direitos a ele inerentes, o trabalhador se torna livre, em menor ou maior medida, da necessidade e, com isto, da submissão à vontade de outrem), função produtiva ou econômica (o trabalho, em especial o realizado no desenvolvimento de atividade econômica, contribui para a criação de riqueza e, com isto, para o desenvolvimento) e função redistributiva (por meio do trabalho e dos direitos que lhe são inerentes, o trabalhador participa, em menor ou maior medida, da distribuição da riqueza gerada pelo trabalho), além do que, segundo a Constituição, ele é uma via de acesso a uma existência conforme à dignidade humana, na medida em que aos direitos inerentes ao trabalho humano foi conferido o status de direitos fundamentais.

Esse entendimento reflete o valor social do trabalho, uma vez que a continuidade do pagamento representa uma medida de solidariedade e proteção social, garantindo à trabalhadora condições de dignidade durante uma situação de vulnerabilidade. Além disso, ao evitar o rompimento do vínculo e assegurar a remuneração, o empregador cumpre um papel importante na construção de uma sociedade mais justa, conforme os objetivos fundamentais da Constituição, que incluem a promoção do bem-estar social e a igualdade de condições de trabalho para todos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho propôs-se a elucidar quanto à garantia de afastamento com manutenção de vínculo empregatício da mulher trabalhadora vítima de violência doméstica, assegurada no art. 9º, §2º, II, da Lei Maria da Penha, a qual, diante da lacuna legislativa no ordenamento, é sujeita a interpretações doutrinárias e jurisprudenciais.

Assim, a abordagem deste estudo explorou a necessidade de configurar essa garantia como hipótese de interrupção na prestação de serviços da obreira, de forma a proteger e manter o vínculo empregatício e, ao mesmo tempo, assegurar a dignidade e a segurança financeira da trabalhadora. Foi feito um contraponto com a interpretação majoritária atual, a qual caracteriza esse afastamento como uma suspensão contratual, expondo como essa hipótese implica no desamparo das trabalhadoras, ao impor-lhes a necessidade de recorrer ao sistema previdenciário, extremamente burocrático e incapaz de atender adequadamente às necessidades emergenciais dessas mulheres.

A análise doutrinária e jurisprudencial revelou que a interrupção do contrato, com a consequente responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários durante o afastamento, estaria mais alinhada aos princípios constitucionais, como o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a igualdade de gênero. Tais garantias reforçam a função protetiva da Lei Maria da Penha e contribuem para uma sociedade mais solidária, conforme os objetivos do Estado Democrático de Direito.

Portanto, o trabalho conclui que a regulamentação do afastamento com pagamento salarial pelo empregador é uma medida viável, coerente com a legislação previdenciária e compatível com os compromissos constitucionais de equidade e proteção dos direitos fundamentais das trabalhadoras em situação de violência. Além de tudo, essa mudança não representa um encargo desproporcional para o empregador, visto que há mecanismos de compensação previstos pela legislação previdenciária, que influenciam o compromisso constitucional de promover uma sociedade justa, possibilitando uma proteção efetiva às mulheres em situação de vulnerabilidade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R. Trabalho, direitos inerentes ao trabalho, direito do trabalho e constituição da república: o significado humano, social e político da reforma trabalhista. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], v. 21, n. 3, p. 337–364, 2020. DOI: 10.18759/rdgf.v21i3.1365. Disponível em: [Trabalho, direitos inerentes ao trabalho, direito do trabalho e constituição da república: o significado humano, social e político da reforma trabalhista | Revista de Direitos e Garantias Fundamentais](#). Acesso em: 24 de out. de 2024.

BARRETO, Ana Cristina Teixeira. **Igualdade entre Sexos**: Carta de 1988 é um marco contra discriminação. Consultor Jurídico, 5 nov. 2010. Disponível em: [Carta de 1988 é um marco contra discriminação](#). Acesso em: 10 de out. de 2024.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**: Fatos e Mitos. v. 1. 4ª ed. São Paulo: Difusão Europeia Do Livro, 1970.

BERTOLIN, P. T. M.; ALVES, T. T. Violência, política de gênero e fake news. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], v. 24, n. 1, p. 59–80, 2023. DOI: 10.18759/rdgf.v24i1.2191. Disponível em: [Violência, política de gênero e fake news | Revista de Direitos e Garantias Fundamentais](#). Acesso em: 24 de out. de 2024.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <[Constituicao-Compilado \(planalto.gov.br\)](#)> Acesso em: 22 de abr. de 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: [DEL2848compilado](#). Acesso em: 15 de out. de 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho, Disponível em: <[DEL5452 \(planalto.gov.br\)](#)> Acesso em: 20 de abr. de 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**, online. Disponível em: <[L8213consol](#)> Acesso em: 08 de jun. de 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.340 de 07 de agosto de 2006**, online. Lei Maria da Penha. Disponível em: <[Lei nº 11.340 \(planalto.gov.br\)](#)> Acesso em: 20 de abr. de 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015**, online. Disponível em: [L13104](#). Acesso em: 04 de out. de 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.994, de 9 de outubro de 2024**, online. Disponível em: [Legislação Informatizada - LEI Nº 14.994, DE 9 DE OUTUBRO DE 2024 - Publicação Original](#). Acesso em: 15 de out. de 2024

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha Direitos da Mulher Trabalhadora**: para um mundo do trabalho com respeito e dignidade. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e

Emprego, 2023. Disponível em: <https://denuncia.sit.trabalho.gov.br/>. Acesso em: 04 de set. de 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo em Recurso Especial nº 201801939758**. Publicado em: 02 set. 2019. Disponível em: [RECURSO ESPECIAL Nº 1.757.775 - SP \(2018/0193975-8\)](#). Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Processo 100XXXX-XX.2020.5.02.0467. Órgão Julgador: 2ª Turma. Julgado em: 15 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1139287068/>. Acesso em: 10 de out. de 2024

BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Os reflexos da divisão sexual do trabalho no ordenamento jurídico trabalhista. In: BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo; BERTOLIN, Patricia Tuma Martins; VIEIRA, Regina Stela Corrêa (Org.). **Feminismo, trabalho e direitos humanos: diálogos entre grupos de pesquisa**. Vitória: FDV Publicações, 2020. p. 83-110.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

CERQUEIRA, D. R. C. et al. **Indicadores multidimensionais de educação e homicídios nos territórios focalizados pelo Pacto Nacional pela Redução de Homicídios**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. **Direitos Humanos – Núcleo Especializado de Defesa dos Direitos da Mulher**. Disponível em: [Núcleo Especializado de Defesa dos Direitos da Mulher -](#). Acesso em: 15 de out. de 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

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

DIAS, Maria Berenice. **A efetividade da Lei Maria da Penha**, 2009. Disponível em: [A efetividade da Lei Maria da Penha](#). Acesso em: 15 out. 2024.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2206 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007

EÇA, Vitor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Direito Humano e Fundamental ao Trabalho: Uma Tentativa de Concreção Normativa a Partir de seus Possíveis Sentidos**. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, ano 7, nº 4, p. 1695-1746, 2021. Disponível em:

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2023**. São Paulo: FBSP, 2023. Disponível em: [Anuário Brasileiro de Segurança Pública](#). Acesso em: 04 de out. de 2024

FONSECA, Bruno Gomes Borges da (Coord.). **Direito material e processual do trabalho em temas** (volume 2). Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2023. 222p. ISBN: 978-65-5387-166-3.

HOOKS, Bell. **Teoria Feminista: Da Margem ao Centro**. v. 5. São Paulo: Perspectiva, 2019. ISBN 9788527311663.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA); FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Atlas da Violência 2020**. Brasília: Ipea; São Paulo: FBSP, 2020. Disponível em: [Ipea - Atlas da Violencia v.2.7 - Bem Vindo](#). Acesso em: 04 de out. de 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA); FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Atlas da Violência 2022**. Brasília: Ipea; São Paulo: FBSP, 2022. Disponível em: [Ipea - Atlas da Violencia v.2.7 - Bem Vindo](#). Acesso em: 04 de out. de 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.429. ISBN 9788553621156. Disponível em: [Curso de direito do trabalho](#). Acesso em: 25 de out. de 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, São Paulo, n. 17, p. 33-45, jan./jun. 2011. Disponível em: [EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO](#). Acesso em: 28 de out. de 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas S.A., 2003.

MARTINS, F. J. P. S; FABRIZ, D. C. Manutenção Do Pagamento Do Salário Da Trabalhadora Vítima De Violência Doméstica E Familiar: Análise À Luz Das Normas Internacionais De Prevenção À Violência Contra A Mulher. In: BUSSINGUER, E. C. A; TRAMONTINA, R; LORENZETTO, B. M. (Org.). **Direitos fundamentais e democracia**. Vitória: FDV Publicações, 2020. E-book. - p. 401 - 428. Disponível em: [Repositório Institucional da FDV: Direitos fundamentais e democracia](#). Acesso em 25 de maio de 2024.

MARTINS, FRANCISCA JEANE PEREIRA DA SILVA. O Caráter Promocional Do Direito Do Trabalho Da Mulher E A Igualdade De Gênero No Mercado De Trabalho: Análise À Luz Do Constitucionalismo Feminista. In: FONSECA, B. G. B. DA (Org.) **Direito Material E Processual Do Trabalho Em Temas**. v.2. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2023. ISBN: 9786553871663.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA FILHO, Marciano Marques de. **Análise da Natureza Jurídica da Manutenção do Contrato de Trabalho sob a Égide da Lei n. 11.340/2006**. In: TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **FONAVID – Leituras de Direito: Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher**. Edição 2017. Disponível em: [FONAVID - Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher](#). Acesso em: 15 out. 2024.

ROCHA, Silva Regina da Rocha. **O Trabalho da Mulher à Luz da Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

SILVA, Vanessa. **Licença-maternidade, estabilidade no emprego: os direitos trabalhistas assegurados às mães**. Terra, São Paulo, 2023. Disponível em: [Licença-maternidade, estabilidade no emprego: os direitos trabalhistas assegurados às mães](#). Acesso em: 21 de set. de 2024.

SOUZA, Larissa. **Os juizados de violência doméstica e familiar contra a mulher**. JusBrasil, 2014. Disponível em: [Os juizados de violência doméstica e familiar contra a mulher | Jusbrasil](#). Acesso em: 15 de out. de 2024.

SOUZA, Sérgio Ricardo. **Lei Maria da Penha Comentada sob a Nova Perspectiva dos Direitos Humanos**. Portugal: Juruá, 2016, pg 86-87.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **FONAVID – Leituras de Direito: Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher**. Edição 2017. Disponível em: [FONAVID – Leituras de Direito - 2017](#). Acesso em: 15 out. 2024.

VARGAS, E. F. de; HENNIG LEAL, M. C. . O Direito à igualdade e não-discriminação das mulheres na política: a decisão da ADI 5617/DF e a doutrina das categorias suspeitas. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 85–114, 2022. DOI: 10.18759/rdgf.v22i2.1915. Disponível em: [O Direito à igualdade e não-discriminação das mulheres na política: a decisão da ADI 5617/DF e a doutrina das categorias suspeitas | Revista de Direitos e Garantias Fundamentais](#). Acesso em: 24 de out. de 2024.