

# **A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E A MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO**

*DOMESTIC VIOLENCE AND MAINTENANCE OF THE WORK CONTRACT: INTERRUPTION AND SUSPENSION*

RÁVILA DE FREITAS ALMEIDA SÁ<sup>1</sup>  
LEOCIMAR RODRIGUES BARBOSA<sup>2</sup>

## **RESUMO**

O presente artigo traz o estudo sobre a violência contra a mulher e suas implicações, buscando na história, fatores que podem ter influenciado o surgimento de tal violência. Fazendo paralelos tanto no âmbito social, quanto no âmbito trabalhista buscando elucidar a discussão que se tem sobre se deve haver a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho da empregada vítima de violência doméstica, demonstrando a natureza do afastamento, a remuneração e a titularidade do responsável por este afastamento. Isto observando a Lei 11.340/2006. **Palavras-chave:** violência doméstica. Contrato de trabalho.

## **ABSTRACT**

This article presents the study on violence against women and its implications, looking for history, factors that may have influenced the emergence of such violence. Making parallels both in the social and labor spheres, seeking to elucidate the discussion about whether there should be a suspension or interruption of the employment contract of the employee who is a victim of domestic violence, demonstrating the nature of the leave, remuneration and ownership of the responsible for this removal. This observing Law 11.340 / 2006. **Keywords:** domestic violence. employment contract

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de direito na Faculdade Raízes. Anápolis, Goiás, Brasil. Email: ravilafsa@outlook.com.

<sup>2</sup> Professor de Direito na Faculdade Raízes. Email: leocimarbarbosa@bol.com.br

## INTRODUÇÃO

A violência contra a mulher tem sido um dos temas mais discutidos atualmente, porém essa discussão já se perfazem há anos. Ao longo da história, as sociedades e civilizações impuseram uma posição social de inferioridade às mulheres. Com fundamentos em leis discriminatórias e exclusivistas que foram instrumentos de consolidação da desigualdade entre homens e mulheres, e da submissão da mulher aos maridos. Com o tempo foram promulgadas leis constitucionais e infraconstitucionais para corrigir essa desigualdade e as consequências advindas dela, porém a legislação por si só não é capaz de mudar o cenário de desigualdade e discriminação que se enraizou, mas constitui o marco inicial para estratégias políticas.

Exemplo deste avanço está na legislação no art. 5º da Constituição federal de 1988 que passou a igualar homens e mulheres em seus direitos e deveres, garantindo a mulher o direito de igualdade que é um dos princípios base da nossa Constituição

Logo mais, surgiu a Lei 11.340/2006, que é conhecida como uma das principais leis que busca coibir a violência contra mulher, pois não contempla apenas os casos de agressão física, mas também as situações de violência psicológica como afastamento dos amigos e familiares, ofensas, destruição de objetos e documentos, difamação e calúnia.

Ocorre, que mulheres que sofrem tal violência, a maioria possuem vínculo empregatício, e de acordo com a Lei 11.340/2006 foi garantido a mulher, em situação de violência doméstica e familiar, a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

Dessa forma, o trabalho busca responder as seguintes perguntas: Para garantir a eficaz aplicação da Lei 11.340/2006, qual a natureza do afastamento da mulher do trabalho? Será remunerado? Quem é o titular da responsabilidade pelo afastamento? Quais as implicações no contrato de trabalho, e previdenciárias para esse afastamento?

# 1 EVOLUÇÃO NORMATIVA, LEI MARIA DA PENHA E SEUS REFLEXOS NA LEI TRABALHISTA

## 1.1 EVOLUÇÃO NORMATIVA DO DIREITO DA MULHER NO BRASIL

A luta por igualdade de gênero se perfazem ao longo da história, e há séculos, os homens se dedicaram a caça e a subsistência do lar, enquanto as mulheres tinham a função da procriação, cuidar do lar e dos filhos e essa divisão deixou as mulheres vulneráveis em relação a sua subsistência, pois dependiam do homem e tinham força física inferior, pois a meiguice e “doçura” era algo exigido para cuidar das crianças, além de outros fatores que geraram juntos uma relação de hipossuficiência em relação ao homem.

Segundo TELES (2002, p.78) “uma relação de poder de dominação do homem e de submissão da mulher. Demonstra que os papéis impostos as mulheres e aos homens, consolidados ao longo da história e reforçados pelo patriarcado e sua ideologia, induzem relações violentas entre os sexos”.

Diz ainda BIANCHINI (2016, p.32):

[...] Os papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres são acompanhados de códigos de conduta introjetados pela educação diferenciada que atribui o controle das circunstâncias ao homem, o qual administra com a participação das mulheres, o que tem significado ditames rituais de entrega, contenção de vontades, recato sexual, vida voltada a questões meramente domésticas, priorização da maternidade. Resta tão desproporcional o equilíbrio de poder entre os sexos, que sobra uma aparência de que não há interdependência, mas hierarquia autoritária [...].

No Brasil, as leis continuaram reproduzindo a ideia de que o homem era superior à mulher. O Código Civil de 1916 dava às mulheres casadas o status de “incapazes”. Elas só podiam assinar contratos ou trabalhar fora de casa se tivessem a autorização expressa do marido.”

Na constituição de 1824, “cidadão” era só homem, a mulher não podia votar nem ser eleita, podia trabalhar em empresas privadas, mas não podia ser funcionária pública. Em 1932, no código eleitoral o voto feminino foi assegurado, conforme se lê no art. 2º, “é eleitor o cidadão maior de 21 anos, sem distinção de sexo, alistado na forma deste código”.

A constituição de 1934, consagrou-se pela primeira vez, o princípio da igualdade entre os sexos. Proibiu-se diferenças de salários para um mesmo trabalho. Portanto em 1946, representou um retrocesso para as mulheres quando elimina a expressão distinção de sexo, quando se falava que todos são iguais perante a lei.

Em 1962, pela Lei no 4.121, a mulher deixou de ser considerada civilmente incapaz, pois alterou o artigo 6º do Código Civil que passou a vigor da seguinte forma:

Art. 6º São incapazes relativamente a certos atos (art. 147, nº I), ou à maneira de os exercer:

I - Os maiores de 16 e os menores de 21 anos (arts. 154 e 156).

II - Os pródigos.

III - Os silvícolas.

Parágrafo único. Os silvícolas ficarão sujeitos ao regime tutelar, estabelecido em leis e regulamentos especiais, o qual cessará à medida que se forem adaptando à civilização do País.

Em 1967, foi escrita a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, adotada pela Resolução 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), que mais tarde foi ratificada pelo Brasil que dita em seus artigos 1º e 2º:

Artigo 1º - Para fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Artigo 2º - Os Estados-partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a [...]

Contudo, as principais conquistas foi através da constituição de 1988, a isonomia foi garantida pelo artigo 5º da Constituição Federal “todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza”, “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, seja na vida civil, no trabalho, e na família. Dos direitos e deveres sociais coletivos: permanência da presidiária com seus filhos durante o

período de amamentação; e dos direitos sociais, Educação, saúde, trabalho lazer, segurança e previdência social.

## **1.2 A MULHER E O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

Antes da Revolução Industrial, não se falava em Direito do Trabalho, pois eram miseráveis as condições dos trabalhadores, no início da industrialização, o que fez com que gerasse a união para reivindicação de direitos, alterando assim a regra de que o contrato de locação era como qualquer outro contrato regido pelas leis de oferta e procura do mercado de trabalho.

No campo do direito do trabalho as evoluções começaram a partir da primeira guerra mundial em que os homens eram obrigados a ausentar de casa para defender seus países e para manter o setor produtivo e suprir a mão de obra escassa, dessa forma as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho, o que agradou aos empreendedores e tomadores de mão de obra, pois pagava-se menos às mulheres, que se sujeitavam a esses menores valores pela oportunidade de serem inseridas no mercado de trabalho pois era o almejo de grande parte delas.

Conforme afirma Leskinen (2004, p.55) “a introdução da mulher no mercado de trabalho se deu com a I e II Guerra Mundial (1914 – 1918 e 1939 – 1945), quando os homens iam para as batalhas e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho”.

Diz ainda Braick (2015, p.201) “Durante a Primeira Guerra Mundial, as mulheres que viviam nos países envolvidos no conflito, sofreram as consequências. Enquanto os homens deslocavam-se em grande quantidade para os campos de batalha, mulheres de classe média e alta passaram a trabalhar fora de casa.”

Com essa inserção, após a consolidação capitalista e a revolução industrial, houve a necessidade de produção vasta, então os empregadores recorreram a mão de obra barata. Assim, elas passaram a serem requisitadas nas indústrias, principalmente na área têxtil.

Sendo assim, as mulheres começaram a ser vistas como a melhor fonte de trabalho, pois trabalhavam durante uma jornada de trabalho com mais de 12 horas por dia e recebiam muito pouco pelo trabalho que realizavam.

Ademais, além de ocuparem a função de operárias têxteis, elas ainda continuavam a ter a responsabilidade em seus lares; tinham que cuidar dos afazeres

domésticos, dos filhos e marido. As que estavam grávida ou com os filhos recém-nascidos tinham que se esforçar mais ainda, pois não havia uma legislação para assegurá-las.

Foi nesse contexto, que surgiu o movimento feminista pois estava evidente a forma desumana que eram tratadas. Conforme relata MANO, 2015.

“Em 1911, ocorreu um episódio marcante, que ficou conhecido no imaginário feminista como a consagração do Dia da Mulher: em 25 de março, um incêndio teve início na Triangle Shirtwaist Company, em Nova York. Localizada nos três últimos andares de um prédio, a fábrica tinha chão e divisórias de madeira e muitos retalhos espalhados, formando um ambiente propício para que as chamas se espalhassem. A maioria dos cerca de 600 trabalhadores conseguiu escapar, descendo pelas escadas ou pelo elevador. Outros 146, porém, morreram. Entre eles, 125 mulheres, que foram queimadas vivas ou se jogaram das janelas. Mais de 100 mil pessoas participaram do funeral coletivo”.

Baseando nisso a organização feminista começou a reivindicar: “[...] funções iguais, salários e direitos iguais; igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho e à ascensão e aprimoramento profissional. Todas essas bandeiras são parte do processo de conscientização da mulher de seu próprio valor e da necessidade de que ela se coloque como agente da sua liberação”.

Por conseguinte, o movimento feminista alcançou várias conquistas no mercado de trabalho exercendo forte liderança nos embates em busca dos direitos das mulheres no Brasil e no mundo.

No Brasil, a conquista efetiva em que as mulheres conseguiram serem tratadas de forma igualitária aos homens, foi somente através da Constituição de 1988 que traz o seguinte:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

### **1.3 OBJETIVO LEI MARIA DA PENHA E SEUS REFLEXOS NA LEI TRABALHISTA**

A criação da Lei 11.340/2006, conhecida como a Lei Maria da Penha, trouxe uma proposta de mudança cultural e jurídica e foi implantada no ordenamento jurídico brasileiro a fim de coibir e erradicar a violência praticada contra as mulheres. Vejamos o art. 1º:

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

No aspecto objetivo esta norma busca especialmente, combater os atos de violência ocorridos no âmbito doméstico, familiar ou intrafamiliar, ao passo que no contexto subjetivo, a preocupação da lei é a proteção da mulher contra os atos de violência praticados por homens ou mulheres com os quais ela tenha ou haja tido uma relação marital ou de afetividade, ou ainda por qualquer pessoa com as quais conviva no âmbito doméstico e familiar.

Segundo Alice Bianchini (2016, p. 30) afirma que “apesar de o art. 1º da Lei referir-se à “violência doméstica e familiar contra a mulher”, o seu art. 5º delimita o objeto de incidência, ao preceituar que “para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero”.

Cabe frisar que essa lei não trouxe apenas disposições penais, pelas quais se tornou mais conhecida, mas também disciplina sobre consequências nas esferas civis, administrativas; e trabalhistas que é o âmbito que iremos trabalhar de agora em diante.

No capítulo II da Lei Maria da Penha, mais precisamente no artigo 9º, § 2º, I e II, assim dispôs:

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

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

I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

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

Dessa forma, esse artigo especificamente em seu parágrafo 2º inciso II, garante manutenção do vínculo empregatício, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

O motivo de inserção deste artigo à legislação se deve pelo seguinte motivo: “o trabalho é um direito social garantido constitucionalmente a todas as pessoas. Quem for vítima de violência doméstica, portanto, não deve ter sua vida profissional sacrificada e nem ser penalizada com a perda do emprego”.

## **2 DA MANUTENÇÃO E NATUREZA JURÍDICA**

### **2.1 DA MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Como já exposto a Lei nº 11.340/06 traz em seu conteúdo diversas medidas que buscam garantir efetividade às disposições contidas na legislação ordinária e no texto constitucional que tutelam os direitos da mulher, dentre os quais podemos citar a garantia de manutenção do vínculo empregatício por até seis meses à mulher em situação de violência doméstica e familiar. É o que se extrai do art. 9º, § 2º, II:

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

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

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

Conforme diz BIANCHINI (2016, p.105):

“A manutenção do vínculo trabalhista a funcionárias é garantida caso seja necessário o afastamento da trabalhadora por até seis meses, não especificando o regime de trabalho, o que pressupõe que todas as



mulheres com trabalho formal, quando em situação de violência, podem requerer ao juiz o afastamento para preservação de sua integridade física e psicológica”.

Portanto, esta norma é omissa quanto à natureza jurídica do afastamento da mulher trabalhadora, e com essa omissão, a mulher sente dificuldade de exercer o direito que lhe é conferido por lei. O direito existe, está previsto em lei, e como não se sabe cumpri-la, então deixam de fazê-la.

É também o entendimento de BIANCHINI (2016, p.105):

A previsão da estabilidade da empregada em caso de afastamento do emprego, no entanto, não vem acompanhada de qualquer referência relacionada à manutenção do pagamento de salário à afastada. Assim, restam dúvidas em relação à natureza jurídica da interrupção da jornada de trabalho; se deve ou não haver a manutenção do pagamento de salários nesse período [...]

Além disso, há várias divergências entre os juristas e operadores do direito não só sobre a natureza jurídica do instituto, mas sobre a competência para decretação do afastamento com manutenção do vínculo empregatício, as responsabilidades e as consequências de sua decretação.

O afastamento do emprego determinado pela Lei Maria da Penha é externo à relação de trabalho, ou seja, independe da vontade do empregador e do empregado.

A lei 11.340/2006, garantiu o afastamento do trabalho por até 06 meses, mas deixou de determinar, de quem é a competência para decretação de tal medida protetiva, qual a natureza jurídica do afastamento do trabalho advindo de medida protetiva, seria causa de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho e sobre quem recai o ônus decorrente do afastamento do trabalho por até seis meses.

Depois de muitas divergências entre os doutrinadores e dificuldades da aplicação da norma, a decisão lavrada no âmbito do REsp 1.757.775-SP, respondeu as celeumas pendentes, decidindo-se da seguinte forma:

“Aduz ser da alçada do Juizado de Violência Doméstica e, na ausência, do Juízo criminal a análise do seu pedido e pleiteia a manutenção do vínculo empregatício durante o período que ficou afastada do emprego, entre 7/6/2016 e 1º/7/2016, com determinação de que o referido lapso seja pago pelo Instituto Nacional do Serviço Social (INSS). Além disso, postula que retificação das anotações constantes no cartão de ponto, em que aparece falta injustificada no referido intervalo, expedição de ofício à

empresa empregadora e ao INSS, bem como reconhecimento da competência do Juízo da 2ª Vara Criminal da Comarca de Marília-SP para a apreciação do pedido”.

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.

A empregada terá direito ao período aquisitivo de férias, desde o afastamento, mesmo porque a própria lei prevê não ser o prazo superior a seis meses.

A previsão de manutenção do vínculo trabalhista foi inserida justamente no § 2º, II, do artigo supracitado; logo, os princípios que regem a assistência social, elencados nos incisos do art. 4º da Lei Orgânica de Assistência Social devem ser observados. São eles:

I - supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica; II - universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas; III - respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a benefícios e serviços de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária, vedando-se qualquer comprovação vexatória de necessidade; IV - igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se equivalência às populações urbanas e rurais; V - divulgação ampla dos benefícios, serviços, programas e projetos assistenciais, bem como dos recursos oferecidos pelo Poder Público e dos critérios para sua concessão.

Conquanto os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário hajam, ao longo dos últimos anos, avançado significativamente no enfrentamento do tema, na compreensão de que a Lei Maria da Penha teve por escopo minimizar os efeitos das sucessivas exposições da situação de violência doméstica vivenciada pela mulher, até então novamente vitimizada durante o processo de responsabilização do seu agressor, temos ainda muito que caminhar.

Em verdade, ainda precisa o Judiciário evoluir na otimização dos princípios e das regras desse novo subsistema jurídico introduzido em nosso ordenamento com a Lei n. 11.340/2006, vencendo a timidez hermenêutica, o que nos permite suprir a lacuna legislativa em questão.

Assim, a solução mais razoável é a imposição, ao INSS, dos efeitos remuneratórios do afastamento do trabalho, que devem ser supridos pela

concessão de verba assistencial substitutiva de salário, na falta de legislação específica para tal.

Na espécie, só depois de o Juiz criminal reconhecer tal afastamento será possível determinar-se o pagamento, pelo INSS, do período em que a agravante ficou afastada, com retificação das anotações constantes no seu cartão de ponto e expedição de ofício à empresa empregadora e ao Instituto Nacional do Seguro Social.

## **2.2 DA NATUREZA JURÍDICA**

Devido a omissão da lei, em se tratando da natureza jurídica do afastamento da mulher que sofre violência doméstica, a sexta turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), entendeu que a natureza jurídica do afastamento por até seis meses em razão de violência doméstica e familiar é de interrupção do contrato de trabalho, incidindo, analogicamente, o auxílio-doença, devendo a empresa se responsabilizar pelo pagamento dos quinze primeiros dias, ficando o restante do período a cargo do INSS, e o juízo competente para deferir esse afastamento é o juizado especializado em violência doméstica e familiar contra a mulher, onde não houver vara especializada o juízo criminal competente para o caso.

Dessa forma, o STJ no julgamento supracitado sanou a omissão legislativa e permitiu a aplicação prática e eficaz da norma, que por eficácia Marcelo Novelino ( 2008, pág. 130) entende que a eficácia se relaciona com a aplicabilidade ou exequibilidade de uma norma vigente, sendo que eficácia técnica ou jurídica se relaciona com a aplicabilidade da norma, ou seja, é a "aptidão da norma para produzir os efeitos que lhe são próprios."

A empregada afastada em razão da violência, não deu causa ao afastamento do trabalho, nem o empregador, assim é imprescindível encontrar um ponto de equilíbrio, e interpretar a norma de maneira que atinja o seu fim de proteção a integridade física e moral da mulher e se puna os culpados. Assim o STJ, brilhantemente, repassou ao Estado o dever da manutenção da mulher durante o período de afastamento, com o benefício assistencial de auxílio doença, já que incumbe ao Estado o dever de proteção, e a ausência de fonte de renda dificultaria ou impediria essa medida preventiva de afastamento ao trabalho.

É o que se dita a Constituição, segurança pública é "dever do Estado" e "direito e responsabilidade de todos", com a finalidade na "preservação da ordem

pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio”, extraída de um capítulo próprio que trata de segurança pública na Constituição Federal de 1988, artigo 144 caput, como se lê, “ A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos”.

Na interpretação da norma constitucional, o Supremo Tribunal Federal, como guardião da Carta Magna, discorreu sobre o tema no RE 559.646-AgR (STF, 2011, online) e afirmou que o direito a segurança é prerrogativa constitucional indisponível, a qual deve ser implementada por meio de políticas públicas, obrigando ao Estado produzir condições objetivas, de tal modo que possibilite o acesso do cidadão a este serviço público.

### **3 SUSPENSÃO OU INTERRUPTÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO, JUÍZO COMPETENTE E OS FINS PREVIDENCIÁRIOS PARA DETERMINAR O AFASTAMENTO**

#### **3.1 SUSPENSÃO OU INTERRUPTÃO**

Como já mencionado anteriormente, a Lei 11.340/2006 denominada de Maria da Penha estabelece em seu artigo 9º, § 2º, II que a mulher que sofre violência doméstica e familiar possui o direito a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário for o afastamento, por até 06 meses.

Há de se ressaltar que existe uma diferenciação entre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho.

A suspensão provocará a dispensa da necessidade de prestação de serviços pela empregada, que não receberá salários neste período, sendo que o tempo de afastamento não será computado como tempo de serviço.

Já na interrupção, não há a necessidade da prestação de serviço, porém, o trabalhador irá receber seus salários, bem como a contagem deste período em seu tempo de serviço.

Delgado (2009, p.971) define a suspensão do contrato de trabalho:

[...] É a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e

recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes [...]

No tocante a interrupção do contrato de trabalho, Delgado (2009, p.972), esclarece:

[...] Já a interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais [...]

Sendo assim, se a sustação for parcial, tem-se uma interrupção do contrato de trabalho; se a sustação for total, trata-se de uma suspensão do contrato de trabalho. Desta forma, definir se o afastamento é uma interrupção ou suspensão do contrato de trabalho é definir que tipo de consequências esse afastamento trará tanto para a empregada, quanto para o empregador.

A questão é muito divergente na doutrina, até que a 6ª turma do STJ, definiu tratar-se de interrupção do contrato de trabalho o afastamento em razão do artigo 9º, II, da lei 11.340/2006.

O artigo 4º, parágrafo único da CLT, estabelece que, apesar do afastamento do empregado de suas atividades laborativas a partir do 16º (décimo sexto) dia – com percepção do auxílio previdenciário – haverá contagem do tempo de serviço, assim como o empregador continuará obrigado a depositar o FGTS do empregado durante todo o período de afastamento, nos termos do § 5º do artigo 15, da Lei 8.036/90.

Então pela decisão do STJ o empregador continua obrigado a depositar o FGTS durante o período de afastamento, por tratar-se de interrupção.

### **3.2 JUIZO COMPETENTE**

Analisando o que se diz nos artigos 1º e 14 da Lei Maria da Penha, foi permitida a criação de Juizados Especializados em Violência Doméstica e Familiar, para os quais são atribuídas competências criminal e cível para atuação em causas decorrentes de agressões e maus tratos.

Art. 1. [...] dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

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

Porém, o artigo 33 da referida lei, dispõe que enquanto não forem estabelecidos tais juizados, caberá à vara criminal agir nessas demandas.

Uma parte da doutrina considera que o legislador foi falho ao remeter à justiça comum a concessão do benefício do afastamento da empregada. Outros já defendem que por se tratar de vínculo trabalhista só a justiça do trabalho teria essa competência.

Segundo Vieira (2007, n.p):

[...] Ora, só será possível a concessão da suspensão do contrato de trabalho se houver, de fato, o vínculo trabalhista, e para analisar se existe este vínculo é necessário remeter a questão à Justiça do Trabalho, vez que as causas envolvendo o relação de trabalho, por expressa disposição constitucional (art. 111, CF/1988), são da sua competência [...]

Já Souza (2005, p.87) têm o segundo entendimento:

[...] A opção por criar um Juizado com uma gama de competências tão ampla está vinculada à ideia de proteção à mulher vítima de violência doméstica e familiar, de forma a facilitar com o acesso dela à Justiça, bem como possibilitar que o Juiz da causa tenha uma visão integral de todos os aspectos que a envolvem, evitando adotar medidas contraditórias entre si, como ocorre no sistema tradicional, onde a adoção de medidas criminais contra o agressor são da competência do Juiz Criminal, enquanto que aquelas inerentes ao vínculo conjugal é da competência, em regra, do Juiz de Família [...]

No entanto, é imprescindível lembrar, que a lei Maria da Penha é inovadora em várias aspectos, dentre os quais está previsto no art. 14, que prevê a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a mulher.

E diante desta ampla competência do Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, percebe-se que a intenção do legislador é garantir à mulher vítima de violência doméstica e familiar proteção irrestrita.

Por fim, fica claro que o Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher tem ampla competência para apreciar e julgar todos os feitos decorrentes de violência doméstica e familiar contra a mulher, onde inclui-se

também a competência para a concessão do afastamento do emprego com manutenção do vínculo empregatício.

### **3.3 DAS CONSEQUÊNCIAS DO AFASTAMENTO DA LEI 11.340/2006, ARTIGO 9º §2º PARA FINS PREVIDENCIÁRIOS E PARA O CONTRATO DE TRABALHO (SOBRE QUEM RECAI O ÔNUS DESSE AFASTAMENTO)**

Pode-se deduzir que durante a interrupção contratual não há trabalho, mas há salário, e o tempo de afastamento do trabalhador é considerado como de serviço para os efeitos legais. Já na suspensão do contrato não há trabalho nem salário, e o período de afastamento não é contado como tempo de serviço, mas há algumas exceções a esta regra.

Efeito sobressalente dos institutos da suspensão e da interrupção, nos termos do artigo 471 da Consolidação das Leis do trabalho, está a garantia ao empregado de todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa. Assim, não corre a prescrição destas vantagens. E é a partir do seu retorno ao serviço que inicia o prazo prescricional, como se lê:

Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Outra consequência importante é a preservação do emprego, o que significa que o empregado não poderá ser dispensado quando o contrato estiver suspenso ou interrompido, salvo por justa causa ou encerramento da empresa.

Quando o contrato de trabalho encontra-se suspenso ou interrompido é possível haver a demissão por justa causa ou a incidência de atos faltosos do empregado, apesar de ausente a prestação de serviço, uma vez que o vínculo persiste, e são mantidas as obrigações contratuais em face dos deveres alusivos à fidelidade do pacto laboral.

A suspensão e a interrupção não afetam a fluência do prazo do contrato a termo, a menos que as partes convencionem o contrário, haja vista os termos do artigo 472, § 2º, da CLT.

No caso de afastamento pelo artigo 9º, §2º, da lei 11.340/2006, conforme entendimento do STJ, 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. A empregada terá direito ao período aquisitivo de férias, desde o afastamento, mesmo porque a própria lei prevê não ser o prazo superior a seis meses.

Por tratar-se de interrupção durante o período de afastamento por violência doméstica o empregador pagará os salários e acréscimos legais dos 15 primeiros dias, o INSS pagará o benefício pelo período restante, e o empregador custeará os acréscimos legais do período restante (FGTS, 13º, férias), e o período de afastamento será contado como período aquisitivo da concessão de benefícios previdenciários.

Não haverá prestação de serviços neste período, mas, quando a obreira retornar ao trabalho, poderá repor aquele período de afastamento com prestação de horas extraordinárias, nos termos do artigo 61, § 3º, da CLT.

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente

Todas essas garantias encontram amparo legal também no princípio da continuidade da relação empregatícia, que visa dar segurança econômica ao trabalhador. Assim, ainda que interrupto o contrato continua a existir e a surtir efeito.



## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conclui-se que apesar das mulheres terem alcançado diversas conquistas como trabalhar fora, ocupar cargos públicos e frequentar faculdades, ainda sim são agredidas, mutiladas e assassinadas em virtude da violência doméstica e familiar. O número de crimes praticados contra as mulheres são alarmantes, por isso a condição da mulher necessita de uma proteção específica por parte do Estado.

A Lei 11.340/06, trouxe diversas inovações no ordenamento Jurídico, principalmente porque possibilitou uma maior proteção à mulher que sofre violência doméstica, já que antes, não havia uma denominação precisa para a violência doméstica.

Esta lei não abarca somente em questão criminal, mas também no âmbito trabalhista que assegura à mulher o direito a manutenção do vínculo empregatício, podendo ser suspensa da relação de trabalho por até 06 meses.

Desta forma, espera-se que esta lei se cumpra integralmente e de forma efetiva, a fim de erradicar este mal que vem assolando as mulheres.

## REFERÊNCIAS

BIANCHINI, Alice. Lei Maria da Penha: Lei n. 11.340/2006: aspectos assistenciais, protetivos e criminais da violência de gênero – (Coleção saberes monográficos). ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRAICK, Patricia Ramos. História: das cavernas ao terceiro milênio - do avanço imperialista no século 19 aos dias atuais. Moderna, 2 ed. São Paulo: Moderna, 2015.

BRASIL. Código Civil. Disponível: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03.htm)

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

LESKINEN, M.: “Educación una clave hacia la igualdad”, Revista Observatorio Social, núm. 5, 2004.

MANO. Maíra Kubík. Gênero e Feminismo. Bahia. 2015.

SOUZA, Sérgio Ricardo de. Comentário a Lei de Combate à Violência Contra a Mulher. 2 Ed. Curitiba: Juruá, 2005.

TELES, Maria Amélia de Almeida. O que é Violência contra a Mulher. São Paulo: Brasiliense, 2002.

VADE MECUM. Editora Saraiva. 28ª edição. Lei Maria da Penha. Lei 11.340/2006.

VIEIRA, Marília Costa. A Lei Maria da Penha e a nova hipótese de manutenção Do vínculo trabalhista. Disponível em <http://www.lfg.com.br> Acesso em: 06 ago 2014 .