

**VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E O IMPACTO NA RELAÇÃO DE TRABALHO: MEDIDAS
DE PROTEÇÃO À MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA**
**DOMESTIC VIOLENCE AND ITS IMPACT ON THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP:
PROTECTION MEASURES FOR WOMEN VICTIMS OF VIOLENCE**

Aline Venâncio de Santana

Graduando (a) do Curso de Direito do Centro Universitário São Jose.

Jamille Cristine da Silva Barreto

Graduando (a) do Curso de Direito do Centro Universitário São Jose

Orientador

Titulação Acadêmica: Prof. Me. Sérgio Expedito Machado Mouta em Direito

RESUMO

O presente artigo trata da violência doméstica e seus impactos nas relações de trabalho, dando ênfase a algumas das medidas de proteção à mulher vítima de violência e que estão previstas na legislação brasileira. Dessa forma, observa-se que a violência doméstica acaba extravasando o ambiente familiar, atingindo também a vida profissional da mulher e comprometendo sua produtividade, estabilidade no emprego e inserção no mercado de trabalho. Diante desse pressuposto, o estudo tem como objetivo analisar os impactos da violência doméstica nas relações laborais, com ênfase na eficácia do artigo 9º, § 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), dispositivo que assegura à mulher em situação de violência doméstica o afastamento do trabalho por até seis meses, sem prejuízo de seus direitos. A metodologia, de caráter qualitativo e descritivo, foi fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, com base em doutrinas jurídicas, legislações e outros estudos relacionados ao gênero, à violência e ao trabalho, apresentando dados que comprovam que a violência doméstica acarreta diversos prejuízos à mulher trabalhadora. Logo, conclui-se que o enfrentamento da violência doméstica requer ações integradas entre Estado, empregadores e sociedade civil, voltadas à efetivação das medidas protetivas e à promoção da autonomia econômica e da permanência dessas mulheres nos postos de trabalho. Reconhecendo, ainda, que essa articulação entre políticas públicas e práticas trabalhistas pode favorecer o rompimento do ciclo da violência doméstica e assegurar a igualdade de oportunidades entre gêneros.

Palavras-chave: Violência Doméstica, Lei Maria da Penha e Afastamento do Trabalho.

ABSTRACT

This article addresses domestic violence and its impacts on labor relations, emphasizing some of the protective measures for women victims of violence that are provided for in Brazilian legislation. Thus, it is observed that domestic violence extends beyond the family environment, also affecting the professional life of women and compromising their productivity, job stability, and integration into the labor market. Based on this premise, the study aims to analyze the impacts of domestic violence on labor relations, with emphasis on the effectiveness of Article 9, § 2, item II, of the Maria da Penha Law (Law No. 11,340/2006), a provision that guarantees women in situations of domestic violence the right to leave work for up to six months without prejudice to their rights. The methodology, of a qualitative and descriptive nature, was based on bibliographic and documentary research, drawing on legal doctrines, legislation, and other studies related to gender, violence, and work, presenting data that prove that domestic violence causes various harms to working women. Therefore, it is concluded that confronting domestic violence requires integrated actions between the State, employers, and civil society, aimed at the effective implementation of protective measures and the promotion of economic autonomy and the retention of these women in their jobs. It is also recognized that this articulation between public policies and labor practices can favor breaking the cycle of domestic violence and ensure equal opportunities between genders.

Keywords: Domestic Violence, Maria da Penha Law and Leave from Work.

INTRODUÇÃO:

A violência doméstica contra a mulher é uma grave violação aos direitos humanos, que afeta a integridade física e psicológica de suas vítimas, muitas vezes de maneira silenciosa, podendo interferir também em sua permanência no mercado de trabalho. Por isso, no Brasil, esse problema social é enfrentado por meio de medidas legais e de políticas públicas, dentre elas a Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340/2006, que constitui um marco na proteção das mulheres que sofrem violência.

No que diz respeito aos efeitos no mercado de trabalho, o artigo 9º, § 2º, inciso II, assegura à mulher o direito de salvaguardar seu vínculo empregatício, mesmo em casos de afastamento temporário do trabalho por até seis meses. Dispositivo que tem a finalidade de preservar a integridade física e emocional da trabalhadora, dando a ela a possibilidade de se ausentar de suas funções laborais com o devido respaldo.

Diante desse cenário, observa-se que a violência doméstica pode interferir na vida profissional da mulher, resultando em faltas recorrentes, comprometimento no desempenho e podendo gerar falta de concentração, medo, discriminações e marginalização nos espaços de trabalho. Por isso, a necessidade de estudos mais detalhados sobre como a violência doméstica interfere nas relações trabalhistas e quais medidas de proteção estão sendo aplicadas na prática.

Assim, este artigo reforça a importância de ampliação nas discussões sobre o tema, tanto no meio acadêmico, contribuindo com reflexões que englobam a área do Direito e assuntos atuais como Gênero e Trabalho. Quanto nos âmbitos social e profissional, ao aprofundar a análise das medidas legais já em vigor e sua eficácia na vida de inúmeras mulheres brasileiras. Muitas delas, vítimas de violência no ambiente familiar e que ainda precisam enfrentar estigmas no ambiente de trabalho, principalmente pela falta de informação e apoio institucional.

Partindo desse pressuposto, o objetivo geral da pesquisa é analisar os impactos da violência doméstica nas relações de trabalho da mulher, com ênfase na eficácia do artigo 9º, § 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha. Sendo objetivos específicos: identificar os principais efeitos da violência doméstica na vida profissional da mulher; examinar os instrumentos legais e políticas públicas existentes para proteção da mulher vítima de violência doméstica e que estão inseridas no mercado de trabalho e; avaliar a efetivação do artigo 9º, § 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha no contexto das relações de trabalho, considerando possíveis aprimoramentos para sua aplicação.

Em relação à metodologia, utiliza-se uma pesquisa bibliográfica e documental com abordagem qualitativa, exploratória e descritiva. Onde os debates acerca da violência doméstica e as relações de trabalho serão fundamentadas em leis, doutrinas jurídicas e em estudos já realizados por outros autores.

Quanto à estrutura do trabalho, ele está dividido em três partes principais. A primeira apresenta uma contextualização teórica e jurídica da violência doméstica no Brasil, a fim de apontar o problema e expor os principais marcos normativos que visam combatê-lo e amenizar os seus impactos, principalmente no âmbito de trabalho. A segunda cita algumas das medidas de proteção previstas na legislação do país e das políticas públicas adotadas atualmente. Por último, a terceira parte discute a efetividade

dessas medidas protetivas no contexto das relações trabalhistas, identificando seus limites, avanços e possíveis melhorias do artigo 9º, § 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha. Como forma de contribuir para a construção de políticas e práticas mais eficazes no acolhimento e proteção das mulheres vítimas de violência.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1 A Violência Doméstica e Seus Efeitos Sobre a Vida Profissional das Mulheres Trabalhadoras

Muitos estudos mencionam sobre os impactos da violência doméstica sobre a vida das mulheres, porém, este artigo tem como intuito principal focar nos efeitos dessa problemática sobre o desempenho profissional de suas vítimas. Para isso, inicialmente, é fundamental compreender o que é esse tipo específico de violência e qual a sua relação com o mundo do trabalho.

Conforme o art. 5º, da Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, a violência doméstica é definida como “qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial” (Brasil, 2006).

Assim, pela legislação citada, é possível deduzir que a violência doméstica se configura como uma violência de gênero, que transcende a esfera física, abrangendo também aspectos emocionais, sexuais, morais e econômicos, motivados pelo fato da vítima ser mulher. Ademais, Saffioti (2015), complementa que ela pode acontecer tanto dentro quanto fora de casa, envolvendo pessoas que residem ou estão inseridas no grupo familiar, incluindo funcionárias domésticas, por exemplo.

Portanto, a violência doméstica está mais relacionada com o sexo feminino, englobando aspectos que normatizam os comportamentos feminino e masculino dentro da sociedade. Ou seja, “a violência de gênero pode ser perpetrada por um homem contra outro, por uma mulher contra outra. Todavia, o vetor mais amplamente difundido da violência de gênero caminha no sentido homem contra mulher, tendo a falocracia como caldo de cultura” (Saffioti, 2015, p. 76).

Entretanto, para esta investigativa, também é importante considerar a perspectiva psicossocial que o trabalho desempenha, pelo fato de estar relacionado ao contexto social e familiar dos sujeitos. Nesse sentido, entende-se que o modo de vida no ambiente doméstico e familiar influenciam diretamente as condições no ambiente de trabalho.

Logo, mulheres trabalhadoras sujeitas à violência doméstica enfrentam uma série de adversidades que afetam profundamente sua saúde física e mental. Manifestando-se em sintomas como lesões corporais, distúrbios do sono, ansiedade, depressão e estresse pós-traumático (Swanberg; Logan; Macke, 2005), além de impactos em sua autoestima (Saftioti, 2015).

Por conseguinte, esses efeitos também acabam se refletindo no ambiente profissional, prejudicando sua capacidade de concentração, produtividade e estabilidade emocional. Com isso, o local de trabalho transforma-se em um espaço de sofrimento marcado pelo medo, insegurança e estresse. Resultando em afastamentos e improdutividades no emprego:

No curto prazo, violência doméstica afeta principalmente a habilidade e produtividade da vítima no emprego, se manifestando através de episódios de absenteísmo, atrasos no trabalho, redução momentânea de produtividade e de capacidade laborativa e perda de emprego (Carvalho e Oliveira, 2017, p. 5).

Portanto, a violência doméstica pode ter um grande impacto na carreira profissional dessas mulheres, levando a vínculos empregatícios instáveis. O que, de acordo com Swanberg, Logan e Macke (2005), pode levar à permanência em empregos por períodos curtos ou até mesmo ao desemprego constante.

As pesquisas de Carvalho e Oliveira, também reforçam essa constatação. “Enquanto a duração média do emprego para as mulheres que não sofreram violência nos últimos 12 meses é de 74,82 meses, a duração média daquelas que sofreram é de 58,59 meses, uma queda de 22% na duração média no emprego” (2017, p. 15).

Dessa forma, verifica-se que o ciclo de violência contra a mulher é mais difícil de ser interrompido quando a autonomia financeira da vítima é comprometida. Por ser um dos fatores primordiais dentro das estratégias de enfrentamento elaboradas pelas teorias feministas que abarcam o empoderamento das mulheres:

Na relação com a violência doméstica, a citada autonomia tornou-se tanto objeto de análise sobre a violência, quanto estratégia política para a sua superação. Nesse sentido, o conceito de empoderamento representa uma importante contribuição das teorias feministas para a compreensão do lugar que a autonomia econômica ocupa nas estratégias de enfrentamento à violência contra as mulheres (Cerqueira, Moura e Pasinato, 2019, p. 13)

Com base nesses pressupostos, o ambiente de trabalho deve ser reconhecido como um espaço estratégico a ser incorporado pelas políticas públicas de proteção e de apoio às vítimas. Exigindo que empregadores e instituições estejam preparados para identificar sinais de violência doméstica e fornecer o suporte necessário.

Quanto mais, quando observados os dados disponibilizados pela pesquisa “Violência e Assédio contra a Mulher sob a Perspectiva do Mundo Corporativo”. Onde os resultados evidenciam que mais da metade das empresas, cerca de 55,31%, não acompanha ou intervém em casos de violência contra mulheres. Além disso, 19,29% dos entrevistados declararam não saber se o empregador toma alguma iniciativa diante desses episódios (Américo e Meirelles, 2019).

Nesse contexto de omissão por parte das empresas em relação à violência contra as mulheres, fica claro a ausência de ações corporativas que fortaleçam a responsabilidade social e criem ambientes de trabalho mais seguros. Assim, essa falta de atenção afeta tanto a saúde física e mental das mulheres vítimas de violência doméstica quanto a cultura organizacional, que se torna menos inclusiva e sensível às questões de gênero. Reforçando a urgência na implementação de políticas públicas que articulem o enfrentamento à violência doméstica e à promoção da autonomia profissional feminina.

Por fim, a integração dos âmbitos familiar, social e laboral pode assegurar que mulheres vítimas de violência tenham acesso a recursos, proteção e oportunidades para quebrar o ciclo de abuso, fortalecendo sua autonomia e garantindo sua permanência no mercado de trabalho. Diante disso, o próximo tópico discutirá o que as políticas públicas e a legislação brasileira já estabelecem sobre essa questão.

2 Instrumentos Legais, Políticas Públicas e Efetividade da Proteção à Mulher no Mercado de Trabalho

Apesar dos avanços na participação da mulher no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas, impulsionados especialmente por mudanças sociais, econômicas e políticas em nível mundial. É possível constatar a existência de muitos problemas e dificuldades que permanecem afetando a vida de inúmeras trabalhadoras, quando se fala em inclusão feminina no mercado de trabalho.

Dentre esses desafios, pode-se mencionar as disparidades laborais e estruturais entre homens e mulheres, remunerações baixas, desigualdades de oportunidades e outros pontos que podem afetar a vida profissional delas. Isso se agrava principalmente no caso daquelas que são vítimas de violência doméstica (Baltar e Omizzolo, 2020).

Diante desse cenário, alguns instrumentos legais e políticas públicas tentam garantir proteção aos direitos dessas mulheres, inclusive visando à construção de um ambiente de trabalho mais justo. Essas iniciativas buscam combater as desigualdades e assegurar condições mínimas de dignidade e equidade.

Assim, a legislação brasileira dispõe de elementos sólidos que buscam atender a essa demanda em favor das mulheres no mercado de trabalho. Meios jurídicos que se amparam em normas estabelecidas internacionalmente com a finalidade de assegurar o cumprimento de direitos básicos.

Quanto mais, quando a violência doméstica e familiar passa a ser concebida como uma violação aos direitos humanos, como definido na Carta das Nações Unidas. Reconhecimento que corrobora para que a proteção à mulher não aconteça apenas no espaço privado, mas também em sua vida pública e social.

De modo específico, a ONU destaca os direitos à dignidade da pessoa humana, à igualdade, à liberdade, à segurança, à justiça e à paz (ONU, 1948). Assim sendo, esses princípios servem de orientação para políticas públicas e legislações voltadas à paridade de gênero.

Outros documentos importantes também resultaram da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, ocorrida em 1979, e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a

Mulher, realizada em meados dos anos 90 (ONU, 1979; OEA, 1994). Documentos que deixam bem definidas algumas das formas de discriminação contra a mulher, reforçando a urgência de combatê-las:

Artigo 5: Toda mulher poderá exercer livre e plenamente seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais e contará com a total proteção desses direitos consagrados nos instrumentos regionais e internacionais sobre direitos humanos. Os Estados Partes reconhecem que a violência contra a mulher impede e anula o exercício desses direitos (OEA, 1994).

Partindo desse pressuposto, muitas leis nacionais surgem no intuito de tratar da discriminação de gênero, sempre enfatizando a necessidade de se alcançar a equidade. Essas legislações além de refletirem os compromissos assumidos, tentam adequar-se à realidade brasileira.

Alguns desses dispositivos são abarcados pela própria Constituição Federal de 1988. Como no caso do artigo 5º, inciso I, que afirma que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, buscando assegurar justamente essa igualdade entre os gêneros (Brasil, 1988).

Igualmente, o artigo 7º, inciso XX, o qual prevê a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (Brasil, 1988). Dentre os direitos sustentados, destacam-se a licença-maternidade e a estabilidade no emprego durante a gestação, medidas que objetivam garantir condições mínimas de segurança e dignidade às mulheres trabalhadoras.

Outras normas relevantes são melhor definidas através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde são estabelecidas regras gerais acerca da jornada, condições de trabalho e licenças (Brasil, 1943). Essas regulamentações são cruciais para assegurar um ambiente laboral que respeite as especificidades da condição feminina.

Além disso, há leis mais específicas, como a Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340/2006, que, embora se concentre no enfrentamento da violência doméstica, também dispõe de mecanismos para proteger a mulher no ambiente de trabalho (Brasil, 1996). Essa lei representa um avanço significativo na associação entre violência de gênero e as relações de trabalho.

Sua criação em 1985 (Lei 7.353/85) representa a luta das mulheres brasileiras na afirmação de sua igualdade social como fator fundamental para um verdadeiro processo de democratização de nossas instituições políticas, após 21 anos de ditadura militar. O CNDM teve um papel fundamental na garantia dos direitos da mulher na Constituição de 1988 (Romani, 2014, p. 1).

Nesse caso, a Lei Maria da Penha significa um progresso no reconhecimento da violência psicológica, moral e patrimonial na vida da mulher (Brasil, 1996). Aspectos que são indispensáveis na caracterização e identificação de situações abusivas sofridas por elas, tanto dentro quanto fora do ambiente familiar.

A Lei Maria da Penha marca o início de um novo tempo, pois essa norma jurídica transformou os casos envolvendo mulheres vítimas de violência, uma vez que antes eram tratados pelo direito penal como irrelevantes, pois se enquadravam em crimes de menor potencial ofensivo. Para a mesma autora, esse marco caracteriza uma mudança de um tempo onde as mulheres eram oprimidas por toda a ordem de violência para, a partir dessa lei, recuperar sua dignidade, por meio da conquista do respeito e consideração pelos operadores jurídicos (Correa, 2010).

Portanto, para Correa, essa legislação brasileira vai de encontro ao direito da dignidade da mulher. Entretanto, além dos operadores jurídicos, é necessário que haja uma articulação dessas leis com as políticas públicas intersetoriais. Somente assim, o acesso das mulheres a serviços de proteção, acolhimento e reinserção social e profissional são realmente assegurados.

Por isso, a referida Lei nº 11.340/2006 também traz em seu texto, a implementação de políticas integradas com as áreas da segurança, justiça, saúde, assistência social, educação e trabalho. Como forma de atestar os instrumentos adotados e implementados na prática:

Art. 8º A política pública que visa a coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher far-se-á por meio de um conjunto articulado de ações da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e da sociedade, e terá como diretrizes:

I – a integração operacional do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública com as áreas da segurança pública, da assistência social, da saúde, da educação, do trabalho e da habitação;

II – a promoção de estudos e estatísticas sobre as causas, as consequências e a frequência da violência doméstica e familiar contra a mulher, a fim de sistematizar os dados e avaliar os resultados das medidas adotadas;

III – o respeito, nos meios de comunicação, aos valores éticos e sociais da pessoa

e da família, com a finalidade de coibir os papéis estereotipados que legitimem ou exacerbam a violência doméstica e familiar;
IV – a implementação de atendimento policial e pericial especializado para as mulheres, em particular nas Delegacias de Atendimento à Mulher;
V – a promoção e a realização de campanhas educativas de prevenção da violência doméstica e familiar contra a mulher nos estabelecimentos de ensino e nos meios de comunicação;
VI – a celebração de convênios, protocolos, ajustes, termos ou outros instrumentos congêneres entre os entes federados e a sociedade civil, com vistas à erradicação da violência doméstica e familiar contra a mulher (Brasil, 2006).

Como verificado, essas políticas públicas incluem desde a instituição de delegacias especializadas e casas de acolhimento, até centros de referência para as mulheres e programas de empregabilidade destinados às vítimas de violência. Medidas que incentivam o rompimento com o ciclo de dependência econômica e emocional da mulher em relação ao seu agressor, dando-lhe mais autonomia.

No caso das Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAMs), esses espaços foram concebidos para oferecer um acolhimento mais especializado e adequado ao tratamento de denúncias de violência doméstica, além de possibilitar o encaminhamento de medidas protetivas de urgência. Embora as primeiras delegacias tenham surgido nas décadas de 1980 e 1990, foi com a promulgação da Lei Maria da Penha que seu formato passou a ser mais bem definido.

As Delegacias Especializadas de Atendimento às Mulheres (Deams) são um marco na luta feminista: elas materializam o reconhecimento da violência contra mulheres como um crime e implicam a responsabilização do Estado no que se refere à implantação de políticas que permitam o combate a esse fenômeno (Souza e Cortez, 2014, p. 623).

Dessa maneira, enquanto as DEAMs são reconhecidas pelo seu papel jurídico e policial no atendimento inicial à mulher, recebendo denúncias e fazendo os registros de boletins de ocorrência. Além de solicitarem as medidas protetivas de urgência, como a exigência de afastamento do agressor, elas são responsáveis por encaminharem a mulher para uma rede de apoio composta por psicólogos, assistência jurídica e casas de acolhimento, principalmente àquelas vítimas que se encontram em situações de risco iminente.

Assim, as casas de acolhimento atuam após essa etapa, oferecendo suporte para que a mulher se reestruture longe do agressor. São locais que proporcionam proteção

imediate e maior segurança à mulher e seus filhos, geralmente em endereços mantidos em sigilo. Do mesmo modo, os Centros de Referência para a Mulher não se limitam ao atendimento de mulheres que já denunciaram seus violentadores, prestando suporte, inclusive, às vítimas de violência doméstica que ainda não se sentem prontas para formalizar uma denúncia.

A Casa da Mulher Brasileira é um centro de atendimento humanizado e especializado à mulher em situação de violência doméstica, na qual são ofertados serviços pelo Juizado Especial voltado para o atendimento à mulher no município; Núcleo Especializado da Promotoria e/ou Núcleo Especializado da Defensoria Pública; e pela Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher do local. Na casa, há alojamento de passagem para a mulher e sua família, brinquedoteca para seus filhos, oferta de apoio psicossocial, e capacitação para a autonomia econômica da mulher (Brasil, 2016, p.15).

O exemplo da Casa da Mulher Brasileira, pode comprovar uma ação concreta de política pública no enfrentamento à violência contra a mulher, que reúne em um mesmo espaço diversos serviços especializados que facilitam o acolhimento e o encaminhamento adequado das vítimas. Integrando órgãos do sistema de justiça, assistência social e segurança pública. Além da presença de um alojamento temporário, com apoio psicológico, local apropriado para as crianças e ações voltadas à autonomia econômica com uma abordagem multidimensional, atentando-se para complexidade das situações de violência vividas pelas mulheres e com diversos atendimentos prestados ao longo dos anos:

Apenas no exercício de 2020 foram assinados contratos de repasse e convênios para implantação de 19 unidades da Casa da Mulher Brasileira, alcançando um público potencial de mais de 2,8 milhões de mulheres. Já nos exercícios de 2021 e 2022, outros 12 novos protocolos foram assinados aumentando esse público-alvo em mais de 379.000 mulheres (BRASIL, 2023, p. 15).

Além disso, em razão da dependência econômica ser um dos fatores que mais aprisionam mulheres em relacionamentos abusivos, políticas públicas são implementadas com foco na empregabilidade e na capacitação profissional de mulheres vítimas de violência doméstica. É o caso do Projeto Qualifica Mulher, criado no ano de 2020: “até o final do exercício de 2021 foram capacitadas mais de 58.000 mulheres,

sendo previstos para o final do quadriênio 2019-2022 um montante superior a 205.000 capacidades” (BRASIL, 2023, p. 12).

Dentre os objetivos desse projeto, estão a promoção de ações “que contribuam para o reconhecimento e a valorização dos direitos e da cidadania das mulheres” e, em especial, a ampliação da empregabilidade de mulheres “por meio da educação profissional e empreendedorismo, com vistas à sua inserção no mundo do trabalho” (BRASIL, 2023, p. 12).

Portanto, as ações mencionadas exemplificam a formulação de um arcabouço jurídico integrado e oriundo da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006). Assim, em resumo, observa-se que as políticas públicas de combate à violência contra a mulher no Brasil têm função repressiva, preventiva e assistencial, com o intuito de garantir não apenas a segurança, mas também a dignidade, a independência e os direitos fundamentais das mulheres.

Contudo, mesmo com os progressos e esforços realizados, ainda existe uma lacuna na aplicabilidade efetiva dessas políticas, principalmente no que diz respeito à inclusão das mulheres no mercado de trabalho e ao fortalecimento de sua independência econômica. Por esse motivo, no próximo tópico será analisado o Artigo 9º, § 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha, que determina que o Estado deve fornecer programas de inclusão no mercado de trabalho para mulheres vítimas de violência. Como um elemento essencial para que elas se tornem independentes e consigam reconstruir suas vidas.

3 Análise do Artigo 9º, § 2º, Inciso II, da Lei Maria da Penha

Como verificado, a Lei nº 11.340/2006, ou como é mais conhecida, a Lei Maria da Penha, é um importante normativo que trata da luta contra a violência doméstica e familiar no país. Servindo como base para o desenvolvimento de estratégias e políticas públicas voltadas à prevenção, combate e erradicação da violência de gênero.

Em específico, o artigo 9º da referida lei menciona diversas formas de assistência à mulher em situação de violência, como o apoio psicológico, social e financeiro. Além disso, o parágrafo 2º, inciso II, garante à vítima o direito à manutenção do vínculo

trabalhista, diante da imprescindibilidade de distanciamento temporário do trabalho por questões de segurança ou para preservação de sua integridade física e psicológica.

Assim sendo, nos termos do art. 9º, § 2º, II, estabelece-se: “O juiz assegurará à mulher, para preservar sua integridade física e psicológica: II – manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses. (Brasil, 2006).”

Dessa forma, observa-se que tal dispositivo possui uma natureza protetiva e assistencialista, tendo como objetivo preservar a segurança, a integridade física e psicológica da mulher vítima de violência doméstica. Conforme destaca Dias (2010, p. 141), a Lei Maria da Penha deve ser interpretada de forma abrangente, como modo de tornar a lei mais efetiva e evitar que a mulher seja vítima no contexto familiar e em outros contextos sociais, como em seu local de trabalho.

Entretanto, na prática, o alcance jurídico deste dispositivo ainda não está totalmente definido. Ou seja, apesar de prever a possibilidade de afastamento do trabalho por até seis meses, garantindo a manutenção do vínculo empregatício, a lei não especifica se também existe a continuidade do pagamento dos salários, contagem do tempo de serviço ou manutenção de benefícios trabalhistas durante esse período. De igual modo, não é estabelecido se essa responsabilidade financeira fica a cargo do empregador ou do Estado.

Não há dúvidas de que o texto aprovado constitui um avanço para a sociedade brasileira, representando um marco indelével na história da proteção legal conferida às mulheres. Entretanto, não deixa de conter alguns aspectos que podem gerar dúvidas na aplicação, e até mesmo, opções que revelam uma formulação legal afastada da melhor técnica e das mais recentes orientações criminológicas e de política criminal, daí a necessidade de analisá-la na melhor perspectiva para as vítimas, bem como discutir a melhor maneira de implementar todos os seus preceitos (Cavalcanti, 2008.p.26).

A reflexão trazida pelo autor dá entendimento de que, embora a Lei Maria da Penha tenha proporcionado um avanço jurídico e social, alguns artigos, como é o caso do art. 9º, § 2º, II, podem acabar comprometendo à aplicabilidade da lei. Reforçando que não é suficiente a previsão legal, sendo necessário também, uma interpretação sistemática e políticas públicas que garantam o pleno exercício dos direitos previstos,

principalmente, relacionadas à proteção financeira da mulher trabalhadora que se encontra em situação de violência doméstica.

Sobre esse aspecto, Guilherme de Souza Nucci (2023) afirma que, pela lei, a manutenção do vínculo de trabalho é garantida. Contudo, diante dos vazios legais referentes à manutenção dos demais direitos trabalhistas, surgem diferentes entendimentos jurídicos. Entre eles, há a corrente que defende que o Estado deve arcar com a remuneração dessas mulheres que precisam se afastar do trabalho, por se tratar de uma medida de interesse público e de proteção social.

Afinal, quando o art. 9º, § 2º, II fala em proteger a integridade física e psicológica da vítima, é possível deduzir que se trata de uma prevenção acerca da violência como um todo, tendo em vista que muitos impactos negativos acabam atingindo a sociedade e não apenas a vítima de violência doméstica. Por isso, os objetivos de segurança buscam assegurar a ordem social, extrapolando a segurança individual: “O interesse público primário é a razão de ser do Estado, e sintetiza-se nos fins que cabe a ele promover: justiça, segurança e bem-estar social. Estes são os interesses de toda a sociedade (Barroso, 2005, p.13).

Ao mesmo tempo, quando se fala em medida de proteção social, entende-se que a garantia da estabilidade econômica e da manutenção do vínculo empregatício durante o afastamento é uma forma de assegurar os meios de subsistência e de autonomia de muitas trabalhadoras (Dias, 2010, p. 141). Com isso, a norma analisada pode ser reconhecida como uma política pública preventiva, que depende da integração entre proteção legal, suporte social e medidas de acompanhamento do Estado.

Da mesma forma, Flávia Piovesan (2020) cita que a efetividade da Lei Maria da Penha depende não apenas da previsão legal, mas também da implementação de políticas públicas complementares, capazes de assegurar apoio econômico e social às vítimas. Nesse sentido, a ausência de regulamentação própria sobre o afastamento temporário do trabalho compromete a plena proteção social prevista no art. 9º, revelando a necessidade de mecanismos administrativos e legais que garantam uma maior proteção às mulheres em situação de violência doméstica.

Em uma reflexão acerca de outras interpretações jurídicas propostas por outra corrente, discute-se sobre as responsabilidades da empresa em atender essas medidas

protetivas. Isso inclui a concessão de afastamento da vítima ou a remoção para outro local de trabalho, como mecanismo que possibilitam à vítima desempenhar suas funções sem se sentir ameaçada ou exposta a situações de risco.

Dessa maneira, o empregador não pode se restringir a tratar a violência doméstica como uma questão pessoal da trabalhadora. Ele deve reconhecer o impacto direto dessa situação no desempenho laboral e na segurança de mulheres vítimas de violência doméstica. Por conseguinte, ao desrespeitar o direito ao afastamento ou remoção previstos na Lei Maria da Penha, a empresa extrapola sua função administrativa e legal, causando prejuízos de natureza moral e emocional à vítima.

APELAÇÃO CÍVEL

APELANTE: FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO e outro

EMENTA: ADMINISTRATIVO. SERVIDORA PÚBLICA FEDERAL. REMOÇÃO. ART. 9º, § 2º, II, DA LEI Nº 11.340/06 (LEI MARIA DA PENHA). VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. POSSIBILIDADE.

1. A Lei Maria da Penha autoriza medidas protetivas visando resguardar a integridade física e psicológica da mulher em situação de violência doméstica, incluindo, no âmbito administrativo, a remoção da vítima para local seguro.
2. A jurisprudência do STJ reconhece que tais medidas podem ser adotadas com urgência, independentemente da oitiva prévia do agressor, diante do risco iminente à vítima (REsp 1.657.156/PR e decisões correlatas).
3. No caso, a servidora demonstrou situação de violência doméstica, justificando a remoção como medida de proteção, não se tratando de mero interesse da administração.
4. Sentença mantida (Brasil, TRF-5, RORSum XXXXX-98.2022.4.05.8308).

Essa jurisprudência fortalece essa compreensão, onde mesmo o órgão público recorrendo contra a remoção de uma servidora pública federal em razão de violência doméstica, o Tribunal reconhece a possibilidade da remoção como medida protetiva com base no art. 9º, § 2º, II, da Lei Maria da Penha. Decisão que objetiva resguardar a integridade física e psicológica da vítima, sendo adequada mesmo no âmbito administrativo e, independentemente, do interesse da administração.

No entanto, apesar do exemplo se referir à Administração Pública Federal, por sua vez, a CLT, em seus artigos 2º e 7º, também fundamentam a responsabilidade do empregador em zelar pela segurança, saúde e dignidade do trabalhador, em especial, mulheres que vivenciam essas situações de violência na rede privada (Brasil, 1943). Logo, diante da negligência ou omissão do empregador em implementar medidas de

proteção, como o afastamento seguro da vítima, ele está descumprindo uma norma legal, podendo se caracterizar como assédio moral, negligência ou até responsabilidade civil e trabalhista.

O que pode resultar em indenização por danos morais e materiais por parte deste empregador. Destacando-se que esse dano moral surge da violação de direitos da personalidade, afetando a esfera íntima, psicológica ou emocional da vítima, sem a necessidade de comprovação de prejuízo material (Brasil, 1988). Afinal, de acordo com a Lei Maria da Penha, a proteção da mulher em situação de violência doméstica se estende também ao ambiente de trabalho, conforme o art. 9º, § 2º, II.

Aliás, a jurisprudência tem consolidado o entendimento de que, em situações de violência doméstica, o dano moral é presumido quando há descumprimento das medidas protetivas. Ou seja, não é necessário comprovar o sofrimento, uma vez que a própria violação do direito legal da vítima já se configura como ofensa moral. Essa presunção é sustentada pelo caráter urgente e protetivo da Lei Maria da Penha, que visa resguardar a integridade física e psicológica da mulher, conforme entendimento do TRT da 17ª Região (Brasil, TRT-17, RORSum XXXXX-2024-5-17-0161).

Além disso, a empresa, ao negligenciar sua obrigação de proporcionar ambiente de trabalho seguro, fere também princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o valor social do trabalho (art. 170, caput). Logo, as responsabilidades do empregador não se limita ao cumprimento das normas trabalhistas tradicionais, incluindo também o dever de resguardar a segurança física e emocional dos empregados, especialmente em situações de vulnerabilidade reconhecidas por lei (Brasil, TRT-17, RORSum XXXXX-2024-5-17-0161).

Portanto, é certo que o descumprimento do art. 9º, § 2º, II, da Lei Maria da Penha por parte da empresa configura dano moral indenizável. Diante disso, muitas trabalhadoras têm buscado judicialmente a reparação pelo sofrimento e pela exposição continuada ao risco, resguardadas por legislação específica e pelos princípios gerais do direito civil e trabalhista.

Em contrapartida, é válido enfatizar o desconhecimento dessa medida tanto por parte das mulheres quanto dos empregadores e órgãos públicos. Com isso, muitos casos

de violência doméstica não conduzem aos pedidos judiciais de afastamento, demonstrando a necessidade de maior divulgação e integração com as políticas públicas.

Em suma, o art. 9º, § 2º, II da Lei nº 11.340/2006 prevê que o juiz poderá determinar, como medida protetiva, o afastamento da mulher do local de trabalho ou a sua remoção. Assim, a execução dessa medida depende de uma decisão judicial, não sendo uma faculdade direta da empresa ou da vítima agir sem respaldo do Judiciário (Brasil, 2006).

Por fim, pode-se concluir que o referido artigo da Lei Maria da Penha, é um dispositivo que dá garantias às mulheres trabalhadoras em situação de violência doméstica. Onde o legislador reconhece a proteção da integridade física e psicológica da vítima e legitima as medidas de amparo econômico e social, assegurando a preservação do vínculo no trabalho.

Contudo, a efetividade da aplicabilidade da lei ainda depende de melhor regulamentação, de conscientização social e de integração das políticas públicas de proteção à mulher. O dispositivo, portanto, pode ser uma ferramenta bastante útil na promoção da dignidade feminina e na consolidação dos direitos humanos das mulheres no Brasil.

Entretanto, entre os desafios práticos constatados, a lei ainda é omissa no tratamento de compensação ou programas de auxílio financeiro temporário, não estando claro se essa responsabilidade é do Estado ou do empregador. Para essa definição, exige-se uma interpretação integrada entre o Direito do Trabalho e o Direito Penal e um maior apoio estatal, para que a manutenção da renda e dos demais direitos trabalhistas durante o período de afastamento se tornem mais tangíveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo desenvolvido evidenciou que a violência doméstica não está restrita ao espaço privado, projetando-se sobre as relações de trabalho e afetando diretamente a vida profissional e a autonomia financeira da mulher. Desse modo, as violências física, psicológica, sexual, moral e patrimonial sofridas pela mulher tendem a afetar sua

produtividade, estabilidade no emprego e inserção no mercado de trabalho, contribuindo para que suas vítimas continuem dependentes de seus agressores e sejam excluídas socialmente.

A partir desse pressuposto, a análise do artigo 9º, § 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) destaca que as medidas de proteção previstas na legislação brasileira são fundamentais para a salvaguarda dos direitos da mulher trabalhadora. Essas medidas mostram-se essenciais especialmente por garantirem o afastamento do trabalho sem prejuízo dos direitos trabalhistas, assegurando à mulher o tempo necessário para reorganizar sua vida e preservar sua integridade física e emocional.

Entretanto, é nítido que a aplicação prática dessas garantias ainda é deficitária. O que pode ser resultado da falta de informação e preparo dos empregadores e gestores públicos, bem como da limitação das políticas públicas de apoio, fiscalização e reinserção profissional das vítimas, que, embora apresentem avanços, ainda não são totalmente acessíveis para quem realmente precisa.

Assim, sugere-se a realização de novos estudos que deem uma compreensão múltipla das dimensões do problema pesquisado. Principalmente, no que diz respeito à efetividade das políticas públicas existentes e às estratégias empresariais de prevenção e acolhimento, com o intuito de auxiliar na formulação de novas propostas de intervenção que integrem as esferas jurídica, social e trabalhista, oferecendo uma resposta mais efetiva e humanizada ao enfrentamento da violência contra a mulher.

Por fim, conclui-se que há necessidade de aprimoramento dos mecanismos de implementação da Lei Maria da Penha no âmbito laboral. O que exige uma atuação conjunta entre Estado, empresas, sindicatos e sociedade civil, a fim de promover ambientes de trabalho mais seguros, acolhedores e igualitários, garantindo maior autonomia econômica às mulheres e a constituição de uma cultura de igualdade e respeito no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AMÉRICO, J.; MEIRELLES, A. **Só 25% das empresas atuam em casos de violência contra funcionárias**. Exame, São Paulo, 7 nov. 2019. Disponível em: <

BALTAR, C. T., & OMIZZOLO, J. A. (2020). **Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2014 a 2019**. Textos de Economia, 23(1), 1-17. <<https://doi.org/10.5007/2175-8085.2020.e71522>>. Acesso em: 04 out 2025.

BARROSO, Luís Roberto. **Prefácio à obra Interesses Públicos versus Interesses Privados: Desconstruindo o Princípio de Supremacia do Interesse Público**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, p. 11937, 09 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 out. 2025.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União: seção 1, p. 1, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 out. 2025.

_____. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 8 ago. 2006. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em: 18 set. 2025.

_____. **Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres**. Balanço das ações da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: SNPM, 2023. Disponível em:<https://www.gov.br/secretariadepoliticasparamulheres/arquivos/balanco_snpm.pdf>. Acesso em: 20 out. 2025.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **RORSum XXXXX-2024-5-17-0161**. Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes. 1ª Turma – Gabinete do

Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-17/3566374551/inteiro-teor-3566374556>>. Acesso em: 19 out. 2025.

_____. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. **Apelação Cível nº XXXXX-98.2022.4.05.8308**. Relator: Desembargador Federal Élio Wanderley de Siqueira Filho. 1ª Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/consulta-processual/?q=Tribunal+Regional+Federal+da+5%C2%AA+Regi%C3%A3o+%E2%80%9393+TRF-5+n%C2%BA+XXXXX-9820224058308&query_id=39b91974-a982-4237-a094-2f74169c093c&redirect=name_not_found>. Acesso em: 19 de out. 2025.

CARVALHO, J. R.; OLIVEIRA, V. H. **Violência doméstica e seu impacto no mercado de trabalho e na produtividade das mulheres**. 20 ago. 2017. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/11/violencia_domestica_trabalho_ago_17.pdf>. Acesso em: 18 set. 2025.

CAVALCANTI, Stela Valéria Soares de Farias. **Violência doméstica: análise da Lei Maria da Penha**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2008.

CERQUEIRA, D.; MOURA, R.; PASINATO, W. **Violência contra a mulher: prevenção e enfrentamento**. Brasília, DF: Ipea, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/201119_livro_violencia_mulher.pdf>. Acesso em: 20 set. 2025.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na Justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. 2. ed. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2010.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher: “Convenção de Belém do Pará”**. Belém do Pará, 9 jun. 1994. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/portuguese/tratados/a-61.html>. Acesso em: 11 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 10 dez. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/pt/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese>. Acesso em: 11 out. 2025.

_____. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)**. Nova Iorque, 18 dez. 1979. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/pt/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>. Acesso em: 11 out. 2025.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

ROMANI, Jaqueline Pintaguy. **30 anos de Constituição: os avanços nos direitos das mulheres**. Disponível em: . Acesso em: 12 out. 2025.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, violência e patriarcado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SOUZA, Lídio de; CORTEZ, Mirian Beccheri. **A Delegacia da Mulher perante as normas e leis para o enfrentamento da violência contra a mulher: um estudo de caso**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 48, n. 3, p. 621–639, maio/jun. 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-76121141>. Acesso em: 19 out. 2025.

SWANBERG, J. E.; LOGAN, T.; MACKIE, C. **Intimate partner violence, employment, and the workplace**. Trauma, Violence & Abuse, [S.l.], v. 6, n. 4, p. 286–312, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1177/1524838005280506>.