

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CATHEDRAL  
COORDENAÇÃO DA PÓS GRADUAÇÃO**

**DANIELLY CAVALCANTE**

**A MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA DA MULHER  
EM FACE DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

Barra do Garças – MT  
Maio - 2020

**DANIELLY CAVALCANTE**

**A MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA DA MULHER  
EM FACE DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

Projeto de Pesquisa elaborado sob orientação metodológica e de conteúdo do Prof. Especialista Juliano Sguizardi, para fins Conclusão do curso de Pós Graduação em Direito e Processo do Trabalho e Previdenciário – *latu sensu*, do Centro Universitário Cathedral.

Barra do Garças – MT  
Maio - 2020

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CATHEDRAL  
COORDENAÇÃO DA PÓS GRADUAÇÃO**

A Banca Avaliadora, abaixo assinada, \_\_\_\_\_,  
com a nota \_\_\_\_\_, o Artigo:

**A MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA DA MULHER  
EM FACE DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

elaborado por  
**DANIELLY CAVALCANTE**

como requisito parcial para obtenção do grau  
de Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Previdenciário

**BANCA AVALIADORA**

---

Prof. Especialista Juliano Sguizardi

---

(Assinatura por extenso do Membro Convidado)

## **A MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA DA MULHER EM FACE DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

Danielly Borges Cavalcante<sup>1</sup>

Juliano Sguizardi<sup>2</sup>

**RESUMO:** A violência doméstica é uma realidade na sociedade brasileira, regulada pela lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. O presente estudo tem por objetivo principal analisar os impactos que a violência doméstica gera na vida da trabalhadora Brasileira e no desenvolvimento econômico do país. Para tanto, investiga as implicações no âmbito do direito do Trabalho, mais especificamente a manutenção do contrato de trabalho da mulher vítima da violência doméstica. O objetivo é discutir o procedimento adequado para a manutenção do vínculo empregatício, além de trazer à baila a temática da estabilidade empregatícia e a titularidade da responsabilidade pela subsistência da trabalhadora afastada do emprego durante o período da medida protetiva e as implicações para o contrato de trabalho, considerando que estes elementos não foram contempladas pela legislação. A pesquisa realizada através do método bibliográfico explicativo, feito por meio de de outras pesquisas já realizadas, artigos científico e nos códigos de leis Brasileiras, dará sua contribuição na busca de um juízo mais aprofundado à cerca do tema. Conclui-se que o objetivo principal do estudo foi alcançado, pois foram abordados todos os direitos acessórios que ajudam a assegurar com eficácia a garantia constitucional da vítima da violência doméstica ao trabalho, que por consequência também garantem seu direito a dignidade e integridade.

**PALAVRAS-CHAVE:** Violência Doméstica contra a mulher, contrato de trabalho, omissão Legislativa, responsabilidade Civil.

---

<sup>1</sup>Pós graduanda em Direito e Processo do Trabalho e Previdenciário do Centro Universitário UniCathedral – ÚNICA. .

<sup>2</sup>Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário; Docente do curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Aplicadas do Araguaia – FACISA.

## 1 INTRODUÇÃO

É sabido que os índices de violência doméstica no Brasil são altíssimos. O que não é tão observado é que, ao contrário do que a maioria da população acredita, o percentual de vítimas economicamente ativas é mais que o dobro do que o número de vítimas que não integram o mercado de trabalho, como mostra uma pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2019).

Visto isso, fica clara a importância de mecanismos de proteção do vínculo trabalhista dessas mulheres, ora vítimas, que estão em um momento de fragilidade. A Lei Maria da Penha, por exemplo, trás no Art. 9º, § 2º, que “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.” Porém, a lei foi inerte quanto à forma que derivará proceder esse afastamento.

Com isso, ocorre uma divergência doutrinária, se tais contratos de trabalho deverão ser suspensos ou interrompidos. No primeiro caso, o empregado não recebe salários e o período não é computado como tempo de serviço, e no segundo, o empregado não é obrigado a prestar serviços ao empregador por determinado período de tempo, porém este período é contado como tempo de serviço e o empregado continua a receber seu salário normalmente. O que deixa a questão diante de uma incógnita: o que pesa mais, o prejuízo da empregada e vítima ou do empregador, se nenhum deu causa a tal afastamento?

Com base nisso, este trabalho de pesquisa tem como tema a manutenção do vínculo trabalhista da mulher vítima de violência doméstica no Brasil, visando analisar os impactos que a violência doméstica gera na vida da trabalhadora e no mercado de trabalho como um todo. Isso no intuito de avaliar o seguinte problema: qual o amparo legislativo direcionado a mulher em situação de violência, no que tange à manutenção do vínculo trabalhista?

Cogita-se, pois, a possibilidade de que o agressor deva arcar com os ônus decorrentes do afastamento, vez que o empregador não deveria arcar com os prejuízos de um crime cometido por outrem. Bem como serviria como pena alternativa para o agressor.

Desta maneira, espera-se que o projeto em tela trace um juízo consistente sobre o problema da violência enfrentada diariamente pela mulher brasileira, e quiçá ajude a classe a enfrentá-lo com mais sabedoria, buscando devidamente amparo legal e a proteção devida pelo Estado.

## **2 - METODOLOGIA**

A referida pesquisa de natureza básica visa investigar a temática da manutenção do vínculo trabalhista da mulher em face da violência doméstica. Mais explicitadamente quanto dá o afastamento da vítima, e se cabe interrupção ou suspensão do contrato de trabalho e os impactos gerados pelo processo.

Sendo assim, vendo o problema que foi exposto neste projeto de pesquisa, e também a hipótese de uma possível solução para o mesmo, a pesquisa qualitativa mostrará grande contribuição para alcançar o objetivo principal almejado, que é Analisar os impactos que a violência doméstica gera na vida da trabalhadora Brasileira e no desenvolvimento econômico do país.

Além disso, a pesquisa bibliográfica através de outras pesquisas já realizadas, artigos científicos e nos códigos de leis Brasileiras também dará sua contribuição na busca de um juízo mais aprofundado à cerca do tema, e de possíveis respostas para o problema apontado.

Por sua vez, a pesquisa explicativa será realizada no intuito de expor qual o amparo que a mulher e trabalhadora tem por parte do sistema legislativo brasileiro, qual o procedimento mais adequado e os impactos causados pela forma de condução do processo.

Visto isso, aponta-se o método de abordagem utilizado como sendo o indutivo, vez que este partirá de premissas mais específicas como o caso da vítima de violência doméstica, e chegando a temas mais amplos como o impacto causado na economia nacional.

Por fim, no que tange ao método de procedimento, entende-se que o monográfico seja o que melhor se adapta às necessidades da pesquisa, pois ele dá margens a trabalhar com dados, pesquisas e informações, e avaliar a temática de forma crítica.

### **3 – A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER DIANTE ÀS SUAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

A Violência doméstica e familiar contra a mulher é caracterizada, segundo o artigo 5º da Lei Maria da Penha como: “qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial”. Além disso, para se caracterizar violência doméstica deve haver a convivência ou um laço afetivo entre agressor e vítima.

Atualmente o país vive uma realidade alarmante no que se refere aos índices de violência doméstica contra a mulher, presente entre todas as classes de pessoas. O que pouco é mencionado é o fato de que o número de mulheres economicamente ativas que sofrem violência doméstica é maior que o dobro do número de mulheres que não são economicamente ativas. Isso ocorre por que a independência financeira gera independência pessoal de modo geral, o que não condiz com os costumes de uma sociedade advinda do sistema do patriarcado, predominantemente machista que enxerga a mulher como alguém que deve ser submisso e obediente.

Diante desta problemática, se tornam relevantes alguns apontamentos quanto ao tema, para melhor entendimento das barreiras esfrentadas pela mulher Brasileira no âmbito laboral.

#### **3.1 – A OMISSÃO LEGISLATIVA QUANTO ÀS RELAÇÕES TRABALHISTAS DA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

A legislação Brasileira sempre foi muito omissa quanto aos direitos das mulheres. Não podendo ser diferente, se tratando de um país marcado historicamente pela machista cultura do patriarcado, que não tratava a mulher como sujeito de direitos, e sim como seres que deviam ser submissos e agirem com obediência e em função do lar, da família e do bem estar do homem.

Entretanto, com o passar do tempo foi observado que a discriminação à mulher era um obstáculo para o desenvolvimento sócio-econômico dos países e do mundo. Assim a Constituição Federal de 1988 trouxe um grande avanço à proteção feminina ao trazer em seu artigo 5º, caput, sobre o princípio constitucional da igualdade, perante a lei, nos seguintes termos:

“Artigo 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.” (CF, 1988)

Desta forma, com base em tal princípio constitucional, foram surgindo novos instrumentos normativos para resguardar os direitos femininos em vários âmbitos da vida em sociedade. No que se refere ao âmbito trabalhista, que tem como principal norma a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), ela trás um capítulo intitulado por “da proteção do trabalho da mulher” que de forma muito superficial ressalta alguns pontos contra a desigualdade entre os gêneros na esfera laboral.

Outrossim, a legislação brasileira ainda era muito omissa quando a proteção da mulher, o que não condizia com o texto da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará de 1994), promulgada pela Organização dos Estados Americanos (OEA), e ratificada pelo Brasil. Então para se adequar ao texto da mesma, o país teve que criar legislação própria tratando dos direitos das mulheres, e foi assim que elas começaram a ter mais proteção jurídica.

Então, devido à este desacordo, quando Maria da Penha Maia Fernandes, uma vítima que lutou por anos para conseguir justiça pela violência doméstica que sofreu ao longo de sua vida, com muita insistência, conseguiu chamar a atenção da Corte Interamericana de Direitos Humanos para a desatenção da legislação brasileira frente à mulher. O país então foi condenado pela desídia, e por isso a OEA recomendou a adequação da legislação brasileira ao texto da Convenção de Belém do Pará, levando a criação de leis específicas de proteção aos direitos femininos. Com isso, a Lei N° 11.340 de 2006 foi criada. E tal instrumento normativo, totalmente direcionado à proteção da mulher, acabou recebendo o nome de Lei Maria da Penha, o mesmo nome da mulher que teve papel tão fundamental na luta feminista.

E também, apesar de ser conhecida como uma lei de combate à violência doméstica, a Lei Maria da Penha contempla muito mais dispositivos de proteção, assistência e amparo além dos dispositivos penais. Ou seja, mesmo que vagamente, a lei trata do direito da mulher não só na esfera criminal, mas em vários âmbitos da vida em sociedade. Isto porque a mulher necessita de amparo em vários âmbitos da vida em sociedade para que possa sair da situação

de violência, inclusive o laboral, já que a dependência financeira é um dos principais motivos que forçam a mulher a permanecer na companhia do agressor.

Destarte, apesar de o principal instrumento sobre legislação trabalhista, a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), ser tão superficial quanto à tutela do vínculo trabalhista da mulher, a lei 11.340/06 não deixou o problema passar despercebido. A referida norma aborda a questão da manutenção do contrato de trabalho da vítima de violência doméstica, em seu Art. 9º, § 2º, que diz que “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”.

Por fim, ocorre que a forma que o tema foi abordado foi bastante superficial. O dispositivo trás questões do direito material da obreira em situação de violência doméstica, mas deixa em aberto questões formais, o que atrapalha em sua eficácia e aplicabilidade. Pois como exposto por Fábio Túlio Barroso, Viviana Monteiro Costa de Souza de Andrade Lima e Érica Babini Machado em “Medida Protetiva à Empregada Afastada do Trabalho em Decorrente da Violência Doméstica”:

A manutenção apenas do vínculo de emprego, sem as garantias acessórias que proporcionem a subsistência da mulher em situação de violência, exatamente no momento em que se encontra mais fragilizada, vez que foi lesionada física e psicologicamente por membro de sua própria família ou de outro círculo mais íntimo de convivência, apresenta-se ainda extremamente insuficiente.

Assim, conclui-se que tutelar o direito da vítima ao emprego, e omitir proteção jurídica aos meios necessários para alcançar tal garantia, torna a norma superficial e ineficaz. Isso abre precedente para uma nova discussão: qual o procedimento adequado a ser adotado pelos operadores do direito, ao aplicar o dispositivo?

### 3.2 – A MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DA MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

O artigo 9º da Lei Maria da Penha resguarda a manutenção do vínculo trabalhista da vítima, e quando necessário o afastamento do local de trabalho por até seis meses. Ocorre que tal dispositivo é omissivo quando aos aspectos procedimentais deste afastamento.

A CLT trás em seu texto duas formas de afastamento, por meio de suspensão ou de interrupção do contrato de trabalho. O primeiro caso ocorre quando o empregado não recebe salários e o período não é computado como tempo de serviço, e o segundo ocorrem quando o empregado não é obrigado a prestar serviços ao empregador por determinado período de tempo, porém este período é contado como tempo de serviço e o empregado continua a receber salários normalmente. Neste sentido, seguem as distinções de Delgado (2015, p.1149):

“A suspensão consiste na sustação temporária plena dos efeitos contratuais, preservando, porém, o vínculo entre as partes, ao passo que a interrupção consiste na sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), mantidas em vigor as demais cláusulas contratuais.”

Assim, pode-se observar que na suspensão o trabalhador perde benefícios, logo tem um caráter punitivo, como por exemplo, no caso de faltas injustificadas. Por outro lado, na interrupção, os benefícios do trabalhador são mantidos, como em caso de licença maternidade e férias.

Desta maneira, a suspensão do contrato de trabalho, por ter caráter punitivo, traria grande prejuízo à obreira vítima de violência doméstica, que já lida com o trauma físico e psicológico, e passa por um momento frágil e que talvez não consiga lidar com o ambiente laboral. Além do fato de que o prejuízo financeiro causado pela suspensão representa um obstáculo para a vítima sair da companhia do agressor, observando que a dependência financeira é um dos principais motivos que leva uma à vítima a se manter próxima ao agressor.

Diante disso, 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, tomando por analogia a situação do trabalhador em situação de enfermidade. Como exposto pelo Ministro do STJ-SP Rogerio

Schietti Cruz em acórdão proferido ao Recurso Especial nº 1.757.775 – SP , em outubro de 2019:

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. (CRUZ, 2019)

Portanto, diante da omissão legislativa, o entendimento jurisprudência parte do princípio de que proteger a dignidade da mulher vítima da violência doméstica é proteger todos os seus direitos e liberdades em todas as searas da vida em sociedade. Logo não seria diferente na seara trabalhista, se fazendo necessário então a proteção da sua liberdade e direito ao trabalho, e criação de mecanismos que tutelem com eficácia tais bens, como uma medida protetiva quanto à manutenção de seu emprego se necessário para que se recupere dos impactos deixados pela agressão sem causar nenhum prejuízo a vítima.

Além disso, pode ser observado a omissão legislativa no que se refere ao direito à estabilidade empregatícia da obreira em situação de violência doméstica. Mecanismo este criado para garantir ao trabalhador a manutenção de seu emprego enquanto se encontra em situação de fragilidade, como por exemplo no caso do trabalhador com enfermidade ou da trabalhadora gestante, os quais não podem ser demitidos sem justa causa por determinado período.

Além disso, é de conhecimento popular que pessoas em situação de vulnerabilidade tendem à correrem riscos de perderem seus empregos assim que retornem às suas atividades laborais, pois muitas vezes são vistos como funcionários improdutivos e que tem grande potencial de precisar ser novamente afastado de seu cargo. Assim a estabilidade garante seu emprego não só no período de afastamento, como também por determinado tempo após retornar às suas atividades laborais.

Desta maneira, como anteriormente citado, se a manutenção do vínculo empregatício da vítima de violência doméstica esta sendo tratada a partir da jurisprudência que foi criada em analogia da sua situação com a do funcionário acometido por doença grave, pois ambos

se encontram em situação de fragilidade à qual não deram causa. Logo, entende-se que também por analogia, a vítima de violência doméstica deveria ter o direito ao período de estabilidade empregatícia, pois também corre o risco de ser vista como uma obreira improdutiva, com potencial à ser novamente afastada, e acabar por perder seu emprego sem uma justa causa. Porém a legislação brasileira segue sem dispositivo que verse sobre a questão.

### 3.3 – OS ÔNUS DO AFASTAMENTO DA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA DE SUA ATIVIDADE PROFISSIONAL

Atualmente a sexta turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) entende que a Lei Maria da Penha definiu a manutenção do emprego por seis meses. A Manutenção se dá através do instituto da interrupção do contrato de trabalho, onde a trabalhadora não perde nenhum dos seus benefícios tais como salário e benefícios previdenciários. Tal medida protetiva pode ser decretadas por um juiz.

Além disso, tal entendimento trouxe também em seu texto que incidindo, analogicamente, ao auxílio-doença, deve a empresa se responsabilizar pelo pagamento dos quinze primeiros dias, ficando o restante do período a cargo do INSS.

Neste contexto, diz o Ministro Rogerio Schietti Cruz, no âmbito do REsp 1.757.775-SP:

Ante a omissão legislativa, devemos nos socorrer da aplicação analógica que é um processo de integração do direito em face 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" (CRUZ. 2019)

Logo, Pelo entendimento do Ministro, baseando-se na Constituição Federal de 1988, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) deve custear o afastamento diante da falta de previsão legal sobre a responsabilidade do pagamento.

Consoante à isto, o Ministro também chamou atenção para a forma como será realizada a assistência, mencionando que assim como no auxílio-doença, a trabalhadora deverá apresentar documentação que justifique seu afastamento. Sendo, neste caso, não o atestado de saúde, mas o documento de homologação ou determinação judicial de afastamento do trabalho, para comprovar que a ofendida está incapacitada a comparecer ao local de trabalho. E que, como expõe o artigo 9º da Lei Maria da Penha:

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.

Entretanto, apesar de a obrigação do Estado de prestar assistência social à quem dela necessitar ser prevista constitucionalmente, há uma crítica à tal decisão, visto que tal prestação poderia sobrecarregar a previdência Social.

Levando em consideração os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, (IBGE) cerca de 1,3milhão de mulheres são agredidas no Brasil a cada ano, e a pesquisa recente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) que trás que o índice de violência contra mulheres que integram a população economicamente ativa (52,2%) é praticamente o dobro do registrado pelas que não compõem o mercado de trabalho (24,9%); deve-se considerar a proporção de vítimas que necessitariam de tal auxílio, e que este demanda um prazo considerável sendo de ate seis meses.

Portanto, na pratica, este entendimento encarrega o INSS, que é um órgão que já passa por dificuldades econômicas, de um gasto de milhões, ou talvez bilhões e que sairia dos bolsos dos contribuintes que não deram causa a tais ônus.

Contudo, é analisado pela câmara o Projeto de Lei 6.296/13, proposto pela Comissão Parlamentar Mista de Inquérito que analisou a Violência contra a Mulher, que tás alterações à Lei Maria da penha. Ele propõe o auxílio-transitório, que é um fundo direcionado à obreira vítima da violência doméstica. Tal projeto defende a idéia de que o provimento para

arcar com as custas do auxílio deve ser garantido em conjunto pelo fundo previdenciário e o agressor. Nas linhas do projeto ele trás que:

Art. 8º O auxílio-transitório instituído por esta Lei será custeado pelo recolhimento das contribuições previdenciárias regulares da segurada e pela receita decorrente do recolhimento, no período em que durar sua concessão, devido pelo agressor que deu causa ao afastamento da segurada do trabalho.

Diante do exposto, podem ser mencionados vários pontos positivos na aprovação deste projeto de lei, já que o mesmo carrega uma função assintencial à vítima ao passo que cumpre também uma punitiva e pedagógica, responsabilizando o agressor de todas as formas cabíveis, reafirmando a eficácia penal da lei Maria da Penha. Tal projeto abre discussão para um novo instituto: a responsabilização do agressor.

3.3.1 – A Responsabilidade Civil do agressor quanto ao afastamento da vítima de violência doméstica de seu emprego.

O ordenamento jurídico brasileiro conta com o instituto da responsabilização civil, isto é, a obrigatoriedade de reparar dano material ou moral, causado a alguém em decorrência da ação ou omissão de outrem.

Conforme os ensinamentos de Carlos Roberto Gonçalves: “A responsabilidade civil tem, pois, como um de seus pressupostos, a violação do dever jurídico e o dano. Há um dever jurídico originário, cuja violação gera um dever jurídico sucessivo ou secundário, que é o de indenizar o prejuízo”. Logo, conforme artigo Art. 927 do Código Civil Brasileiro, “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Por isso, deve-se considerar a hipótese de responsabilizar o agressor pelos ônus decorrentes de seus atos. Já que pela violação cometida por ele que afastou a trabalhadora de seu cargo, e deu causa a necessidade de assistência para seu sustento durante o período de recuperação dos danos causados pela violência sofrida.

Com isso, tal responsabilização poderia solucionar a omissão da Lei Maria da Penha quanto à tutela do vínculo trabalhista da vítima. Evitaria um gasto enorme pro INSS ao evitar que o órgão seja obrigado a arcar com os auxílios em sua totalidade, além de servir de pena alternativa na esfera criminal, auxiliando na eficácia das lei Maria da Penha na esfera penal, e no combate à violência domestica de modo geral, vez que seu maior inimigo é a impunidade do agressor.

Por último, se faz muito importante reafirmar a importância da do efeito pedagógico e punitivo das leis de proteção à mulher, pois é fatídico que a impunidade é o principal motivo pra omissão da vítima nos casos de violência. E a omissão por sua vez acarreta em recorrência o que gera o chamado ciclo da violência: ocorrência, omissão, impunidade, recorrência. E se esse ciclo não for quebrdo, a violência sempre será um problema na social.

#### **4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A dignidade da pessoa humana é um valor inerente a todo e qualquer indivíduo, tido como fundamento para a Constituição Federal Brasileira, sem qualquer restrição de gênero, raça ou qualquer outra característica. Porém, é sabido que a violência contra a mulher, em razão do gênero, é um problema grave no Brasil, vez que vivemos uma sociedade marcada pela cultura do machismo e pela banalização do respeito e da vida da mulher.

Desta forma, pesquisas apontam que cerca de 1,3 milhão de mulheres são agredidas anualmente do Brasil, segundo dados do suplemento de vitimização da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) referente a 2009. Um estudo inédito do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) analisa essa estatística alarmante ao estimar o efeito da participação da mulher no mercado de trabalho sobre a violência doméstica. De acordo com a pesquisa, o índice de violência contra mulheres que integram a população economicamente ativa (52,2%) é praticamente o dobro do registrado pelas que não compõem o mercado de trabalho (24,9%).

Diante disso, observa-se que, em nome da isonomia e da equidade, é necessária uma proteção jurídica maior para mulheres, inclusive no âmbito trabalhista. Pois, além das marcas terríveis que ficam eternizadas em suas vidas, sejam físicas, psicológicas ou emocionais, muitas vezes elas devem ser afastadas dos seus empregos no período de recuperação. Logo, esse afastamento dura um período de até seis meses e possui fortes implicações para o desenvolvimento do país, uma vez que envolve perdas de produtividade das trabalhadoras.

Além disso, o fato de que a responsabilização do Estado em arcar com a remuneração devida a essas pessoas durante esse período, levando em consideração à proporção de mulheres que sofrem com violência todos os dias no país, pode gerar um gasto anual de bilhões que vai sair dos bolsos dos contribuintes da previdência social.

Assim, se faz necessário avaliar o amparo legislativo dado à trabalhadora brasileira em situação de violência doméstica, tanto no âmbito material quanto no formal, e buscar medidas alternativas cabíveis para solução do problema, de modo que vítimas ou terceiros não sejam responsabilizados por prejuízos que não deram causa.

Portanto, constata-se também que existem medidas com grande potencial para amenizar as violações sofridas pela trabalhadora, como a criação de um auxílio para prover seu sustento enquanto a mesma se recupera física e psicologicamente das agressões, e a responsabilização do agressor pelo custeio desse auxílio em conjunto com a previdência social, punindo o mesmo de todas as formas cabíveis, e responsabilizando-o por todos os danos que causou a vítima.

## 5 – REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Vademecum, São Paulo: Saraiva. 2019.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Vademecum, São Paulo: Saraiva. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça de São Paulo. **REsp 1757775/SP**, Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 20/08/2019.

BRASIL. Congresso Nacional; **PL 6296/2013**. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=590978> >. Acesso em: 22 Mai. 2020

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. – São Paulo: LTR, 2015.

BARROSO, Fábio Túlio. LIMA, Viviana Monteiro Costa de Souza de Andrade. MACHADO, Érica Babini. **Medida Protetiva à Empregada Afastada do Trabalho em Decorrente de Violência Doméstica**. – Vol 4 - Brasília: Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. 2019. Disponível em: < <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/mestradodireito/article/view/123> > acesso em: 22 mai. 2020.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro - Responsabilidade Civil** - Vol. 4 - 14ª Ed. São Paulo: Saraiva. 2019.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Atlas da violência Ipea e FBSP. Brasília: Ipea, 2016.

Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006. **Lei Maria da Penha**. Disponível em: <<http://planalto.gov.br>>. Acesso em: 03 Mar. 2020