



**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**2020**

**VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E O CONTRATO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE**  
**SOBRE OS REFLEXOS DA LEI MARIA DA PENHA NA DINÂMICA**  
**JUSTRABALHISTA**

*Manuela Gonçalves Vanelli Oliveira - manu\_yanelli@hotmail.com*<sup>1</sup>

*Missael Pinto Zampier – zampiermissael@gmail.com*<sup>2</sup>

**RESUMO:** o presente trabalho objetiva a análise dos desdobramentos da Lei n. 11.340/2006, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha, no contrato de trabalho, notadamente em relação à medida assistencial prevista em seu artigo 9º, §2º, II, que apesar de garantir a estabilidade provisória no emprego por seis meses à mulher vítima de violência doméstica e familiar, é omissa quanto aos seus impactos no contrato de trabalho. Nesse sentido, a pesquisa busca, inicialmente, inteirar-se a respeito da evolução histórica do trabalho da mulher e suas conquistas, a origem da Lei Maria da Penha e as peculiaridades da violência doméstica e familiar. O estudo prossegue analisando as particularidades da mencionada lei no contrato de trabalho da mulher, em especial aos institutos da interrupção e suspensão contratual, abordando questões relevantes, tais como o ônus do afastamento, a garantia provisória no emprego e a Justiça competente para a aplicabilidade dessa medida protetiva que na ocasião se discute.

**Palavras-Chave:** violência doméstica; lei maria da penha; contrato de trabalho; interrupção, suspensão.

**ABSTRACT :** This paper will focus on article 9, paragraph 2, II of law 11.340 / 2006, popularly known as the Maria da Penha Law, which despite guaranteeing temporary stability in employment for six months for women victims of domestic and family violence, Brazilian law is still silent on its

1 Bacharel em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) – Ubá/MG.

2 Professor orientador. Graduado em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC). Professor dos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG.

consequences in the job. In this sense, it is necessary to learn about the historical evolution of women's work and yours achievements, the origin of the Maria da Penha Law and the peculiarities of domestic and family violence. The application of this Law 11.340 / 06 in the woman's job is still analyzed, especially to the institutes of interruption and contractual suspension, discussing the burdens of removal, the temporary guarantee in employment and the competent Justice for the applicability of this protective measure here discussed.

**Keywords:** domestic violence; job; maria da penha law.

## **INTRODUÇÃO**

A violência contra a mulher é algo evidente e frequente na sociedade. Fundamentada em uma cultura de superioridade masculina, não há a menor dúvida de que a mulher carrega cicatrizes históricas dessa desigualdade até os tempos atuais. Na verdade, todos os dias milhares de mulheres são vítimas dessa violência sexista, a qual ofende sua integridade física ou psicológica.

A Lei Maria da Penha foi um marco extremamente importante para prevenir e erradicar essa violência contra a mulher. Nesse sentido, esse trabalho tem como foco principal tratar de uma das medidas assistenciais garantidas à mulher vítima de violência doméstica e familiar, em especial, o afastamento laboral previsto no artigo 9º, §2, II da Lei 11.340/2006.

Esta pesquisa foi desenvolvida em três capítulos. O primeiro capítulo versará sobre o histórico do trabalho da mulher, expondo um olhar no tempo sobre o seu passado, o que foi reflexo para o surgimento de mecanismos legislativos capazes de garantir proteção e resguardar a sua segurança.

O segundo capítulo abordará a Lei 11.340/2006 desde a sua origem e criação, expondo as formas de violência e suas consequências na vida da mulher, enfatizando-se a medida protetiva do afastamento do trabalho por seis meses tratado no artigo 9, §2º, II.

Por fim, o terceiro capítulo, pautado em uma pesquisa doutrinária e jurisprudencial, cuidará dos desdobramentos da Lei 11.340/2006, onde será analisada a natureza jurídica do afastamento, os ônus decorrentes, e a justiça competente para julgar essa medida protetiva.

Nesse sentido, resta destacar que a presente pesquisa foi desenvolvida a partir dos métodos histórico jurídico, jurídico descritivo e jurídico propositivo, sendo essencial a utilização de artigos científicos, doutrinas e jurisprudências, de modo a exteriorizar meios viáveis para as controvérsias resultantes da Lei 11.340/2006 no contrato de trabalho, considerando as omissões existentes.

## **1-BREVE HISTÓRICO SOBRE O TRABALHO DA MULHER**

Desde o início da civilização, a mulher sofreu com a opressão e discriminação em razão do gênero e pela forma da sociedade compreender seu papel: unicamente como filha, futura esposa e mãe dedicada. Depois do casamento necessitava sempre da autorização do marido para dar consentimento aos seus atos no âmbito civil. No mercado de trabalho a mulher não era respeitada e sofria discriminação e exploração, recebendo salários sempre inferiores ao salário do homem.

O termo patriarcalismo surgiu na Grécia antiga, mas sempre esteve presente nas civilizações desde os primórdios da História Antiga, sendo base para a construção social e familiar da humanidade. Ele é oriundo de Patriarcado, que, por sua vez, tem origem na palavra grega pater. As famílias tinham seu domínio centralizado no homem, enquanto a mulher possuía um papel secundário, de forma a desvalorizar sua identidade feminina, servindo apenas para a procriação.

Inúmeras foram as culturas que colocaram a mulher como uma perpetuação genética, permanecendo assim por vários séculos. Dessa forma, apesar dos direitos conquistados em relação a mulher, é nítido perceber que esse patriarcalismo ainda está presente no subconsciente da sociedade. Embora as atuais leis prezem por igualdade de gênero, a discriminação à mulher se faz presente na área pessoal, social e profissional.

A inserção da figura feminina no mercado de trabalho é algo presente desde a Revolução Industrial. Neste sentido, é possível verificar que havia uma exacerbada exploração do trabalhador, em destaque a mulher, com locais insalubres de trabalho, jornadas exaustivas, e baixos salários. A mulher sempre esteve em desvantagem, pois além de sua mão de obra barata, era vista como inferior ao homem, sendo alvo de discriminação, com desigualdade na remuneração, dificuldade no acesso a empregos, formação profissional, e assédio moral.

À vista disso, no meio laboral, o capitalismo reforça os valores do patriarcado, de modo a prevalecer a divisão sexual do trabalho, hierarquizando mulheres e homens, de modo a enaltecer estes últimos. Fruto de uma luta histórica e contínua das mulheres, algumas conseguiram romper essas barreiras e se destacar no mercado de trabalho, porém ainda são alvos de preconceitos e tratamentos desiguais. Dessa forma, após grandes lutas e tentativas de melhoria e igualdade, a mulher conseguiu ter seus direitos e deveres garantidos por lei, tornando-se mais simples sua inserção no mercado de trabalho, bem como segurança e respeito.

Muitos movimentos ocorreram ao longo da história da luta da mulher, destacando-se o acontecimento de 08 de março de 1857, em Nova York, Estados Unidos da América. Nessa referida data, operárias de uma fábrica de tecidos em Nova York fizeram uma manifestação a fim de reivindicar melhores condições de trabalho. Porém, sua repercussão foi extremamente violenta, essas mulheres foram trancadas dentro da fábrica e morreram carbonizadas pelo incêndio ali provocado pelos proprietários da fábrica. O dia Internacional da Mulher é uma data que simboliza a luta histórica das mulheres para terem suas condições equiparadas à dos homens, o qual foi um marco de reflexão e luta por direitos.

Essa realidade frequente de desigualdade gerou diversos danos físicos e psicológicos à mulher vítima de violência sexista nos locais de trabalho, e, de fato, são enormes as desvantagens para quem as sofre. A fim de amenizar essa situação, o legislador buscou viabilizar dispositivos legais capazes de protegê-la.

Nesse quadro, a princípio, tem-se a Constituição de 1934 no Brasil, a qual trouxe garantias aos trabalhadores no geral, como a estipulação de salário-mínimo, jornada de 8 horas diárias, férias, e, em destaque, a inserção do voto feminino e assistência médica e sanitária à trabalhadora gestante, assegurando-se o direito ao descanso, antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego.

Por seguinte, tem-se a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, instituída pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, a qual é considerada um marco para o Direito do Trabalho brasileiro. Tal diploma legal, que passou a disciplinar uma série de direitos aos trabalhadores, sofreu recentes mudanças em razão da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 teve grande importância na história da evolução dos direitos sociais, repercutindo também na esfera trabalhista. O artigo 7º, elencado no Título II de Direitos e Garantias Fundamentais, é um exemplo de dispositivo que trata claramente a respeito dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, o qual trouxe em seu rol de incisos a licença maternidade de 120 dias e a proteção do mercado de trabalho da mulher.

Por fim, outra conquista de suma influência à proteção da mulher foi a Lei Maria da Penha, (Lei 11.340 de 2006) vez que reconheceu a violência doméstica contra as mulheres como crime e não como assunto privado. Essa lei foi o passo primordial para a proteção da integridade física e psicológica da mulher, e será objeto de estudo do presente trabalho, notadamente em relação à sua aplicação nas relações de trabalho.

## **2. A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER E A PROMULGAÇÃO DA LEI N. 11.340/2006**

A lei 11.340/2006, popularmente conhecida como “Lei Maria da Penha”, teve esse nome devido à Maria da Penha Maia Fernandes, uma farmacêutica que foi casada com um homem violento. Ela foi vítima de inúmeras agressões físicas e psicológicas no decorrer de seu casamento por seguidos 23 anos, e, sobrevivendo a isso, buscou por medidas para se ver amparada contra esse agressor.

Na verdade, a violência doméstica é algo constante na sociedade, uma vez que a inferioridade feminina sempre esteve presente na cultura machista. Embora não houvesse um embasamento próprio a fim de punir o agressor, foi necessária a criação de um instrumento, já que havia lacunas na legislação brasileira.

Maria da Penha procurou o Judiciário, e, por anos, não teve eficiência nos resultados. Foi então que procurou ajuda no Centro pela Justiça pelo Direito Internacional (CEJIL) e no Comitê Latino-Americano de Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM), e estes encaminharam seu caso à Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (OEA).

Dessa forma, em razão de sua omissão, o Estado Brasileiro foi indiciado à Corte Americana de Direitos Humanos. Nesse sentido, a lei só foi sancionada pelo ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva em 7 de agosto de 2006, e entrou em vigor no dia 22 de setembro de 2006. É claro dizer que foi uma conquista de suma importância não só para a esfera feminina, mas sim para toda a sociedade, de forma a trazer em seu texto jurídico disposições e medidas necessárias a fim de assistir e reduzir a violência doméstica e familiar.

À vista disso, apesar de a Lei 11.340/2006 tratar apenas sobre crimes relacionados a violência feminina, esse caráter *sui generis*<sup>3</sup> não a torna inconstitucional, vez que não se podia continuar com uma omissão legislativa a respeito do tema, pois se trata de uma situação frequente e que coloca a mulher como vulnerável.

---

3 Expressão em latim que significa “de seu próprio gênero” ou “único em sua espécie”.

Isto posto, exteriorizada a presente lei, faz-se necessário analisar e abordar as questões principais tratadas na referida norma. Ao verificar seus artigos, é nítido perceber como a lei foi íntegra em seu conteúdo, e tratou de trazer em seu rol medidas direcionadas a prevenção, meios de garantir assistência à vítima de forma a preservar sua integridade física e psicológica, e também um atendimento pela autoridade policial, de modo a serem tomadas as devidas providências cabíveis.

Não restam dúvidas de que a citada lei foi uma significativa contribuição para o constrangimento e prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher. Seu artigo 1º afirma que:

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.

Essa violência ocorre sem distinção de raça, classe social, religião, orientação sexual, idade ou qualquer outra condição. Destarte, a violência contra a mulher trata-se daquela baseada no gênero, sendo produto de um sistema social patriarcal que subordina o sexo feminino ao masculino. Pode se dizer que é a expressão da vontade de dominação e não é uma questão privada. Ela revela relações de poder desiguais entre mulheres e homens e contribui para perpetuar esse tipo de desigualdade.

Segundo Alice Bianchini “A violência de gênero envolve uma determinação social dos papéis masculino e feminino, atribuindo-se pesos com importâncias diferenciadas. No caso da nossa sociedade, os papéis masculinos são supervalorizados em detrimento dos femininos.” (BIANCHINI, 2018, p.33).

No artigo 5º da referida lei são evidenciados seus atributos quanto a violência aqui tratada, *in verbis*:

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual.

Sendo assim, cabe dizer quais as formas comuns dessa violência tão frequente na sociedade e que atinge milhões de mulheres. Ela está disciplinada no artigo 7º da Lei 11.340/2006 e pode ser constatada através da forma física, de modo a prejudicar sua saúde corporal, psicológica, interferindo em seu emocional e autoestima, a sexual, patrimonial e moral. Independentemente de qual forma uma mulher sofra violência, fato é que ela terá repercussões para o resto de sua vida. Outro aspecto importante a ser demonstrado a respeito da violência doméstica e familiar é ser prescindível partilhar da mesma moradia agressor e vítima, entendimento pacificado pela Súmula 600 do STJ: ““Para configuração da violência doméstica e familiar prevista no artigo 5º da lei 11.340/2006, lei Maria da Penha, não se exige a coabitação entre autor e vítima””.

Por seguinte, resta demonstrar os reflexos dessa Lei na esfera trabalhista, objeto proposto e estudado nesse trabalho. O artigo 9º da Lei 11.340/2006 traz em seu rol meios de assistência à mulher vítima de violência doméstica e familiar, e, entre eles, está em destaque o §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.**

Essa medida protetiva laboral determina o afastamento da mulher de seu local de trabalho por até 6(seis) meses, de modo a preservar seu vínculo trabalhista. É nítido perceber que o legislador quis assegurar à vítima uma fonte de trabalho, inserindo uma nova garantia provisória, levando em consideração a situação de traumas e agressões vivenciados por ela.

Percebe-se que esse dispositivo está em conformidade com a Constituição Federal de 1988, a qual aborda em seu artigo 6º garantia ao trabalho, sendo um direito social garantido a todos, vez que a mulher não pode ter sua vida laboral prejudicada, em razão de atos de violência em seu ambiente doméstico e familiar. O mencionado artigo afirma que: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o

lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. (BRASIL, 1988, Art.6º).

Dessa forma, seu afastamento pode gerar uma série de questões envolvendo seu contrato de trabalho, e serão tratadas em momento oportuno. Embora tal dispositivo tenha sido um grande avanço e medida de proteção à mulher, conferindo-lhe o afastamento de seu local de trabalho por 6 meses, há lacunas na legislação brasileira no tocante ao tema.

### **3. APLICABILIDADE DA LEI MARIA DA PENHA NO CONTRATO DE TRABALHO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E SEUS DESDOBRAMENTOS**

#### **3.1. Conceito e características do contrato de trabalho**

A figura do contrato, nas relações de trabalho, separa dois grandes períodos da história do trabalho humano: o período da escravidão e o período da liberdade de trabalho. O contrato é uma afirmação de liberdade de trabalho, porque modifica o relacionamento do trabalhador com o destinatário do trabalho, e sob esse prisma é inegável a sua importância, uma vez que põe fim ao regime de escravidão, de servidão e outras formas de trabalhos forçados, nas quais o ser humano é constrangido a prestar serviços subordinados.

Por ter uma natureza contratual, ele se demonstra como um acordo estabelecido na relação empregatícia entre empregado e empregador, no qual está presente a subordinação, sendo visado o recebimento de salário em troca de prestação de serviços. É por intermédio dele que se desencadeia a aplicabilidade das normas trabalhistas, o que é objeto de livre estipulação entre as partes. Segundo Ricardo Resende:

Contrato é o acordo de vontades, seja ele tácito ou expresso, por meio do qual as partes contratantes ajustam direitos e obrigações recíprocas. Contrato de trabalho, por sua vez, é o contrato qualificado pela presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego. Logo, o contrato de trabalho pode ser definido como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviços à disposição de uma pessoa física, jurídica, ou ente despersonalizado (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados. (RESENDE, 2020, p.311)

Disciplinado na Consolidação das Leis Trabalhistas, o contrato de trabalho encontra seu fundamento no artigo 442 da CLT, *in verbis*:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994)

Por ser de suma importância para a constituição da relação empregatícia, ele possui algumas características essenciais. É um contrato de direito privado em razão de sua natureza privada, sinalagmático por gerar obrigações recíprocas para ambas as partes, consensual por depender do consentimento, *intuitu personae* em consequência de o empregado ser pessoal nessa relação, não sendo admitida sucessão, ser de trato sucessivo, tendo em vista que as prestações são contínuas, sejam elas de serviço e de salário, é contrato de atividade, pois não se busca unicamente o resultado, é oneroso por estabelecer prestações econômicas ao empregado, é de alteridade, pois o empregado não participa de resultados do empreendimento, sejam eles positivos ou negativos, e, por fim, tem-se a complexidade, em razão de poder associar-se a outros contratos.

### **3.2. Aplicação da Lei Maria da Penha no contrato de trabalho e a regra contida no art. 9º, §2º, II**

Após um breve relato de contrato de trabalho, cabe demonstrar a influência da Lei 11.340/2006 na questão laboral. Como já dito, a Lei Maria da Penha trouxe algumas medidas de assistência dirigidas à mulher vítima de violência doméstica e familiar. Dentre elas está o artigo 9º, §2º, II, medida esta que estabelece um afastamento por 6 meses do local de trabalho, de modo a gerar uma garantia provisória à mulher. Além de se enquadrar em alguns requisitos previstos na Lei 11.340/2006, a mulher necessita que essa medida seja deferida judicialmente para usufruir desse período.

Destarte, é claro vislumbrar que a intenção do legislador ao disciplinar este dispositivo foi garantir o direito social ao trabalho, garantia prevista constitucionalmente. Porém, surge a necessidade de explorar os desdobramentos dessa proteção legal, vez que não há nada na legislação que discipline tal afastamento.

Todavia, como não há nenhum amparo legal, de modo a regularizar as particularidades dessa Lei, fica à mercê da doutrina e jurisprudência explorá-la. Isto posto, suas falhas envolvem desde a sua natureza jurídica, justiça competente da medida, questionamentos quanto à garantia de 6 meses e quais ônus e sujeitos responsáveis em arcar com o afastamento.

Nesse sentido, sendo uma nova forma de estabilidade provisória no emprego, o empregador fica restrito a demitir a empregada durante esses 6 meses, de modo a proteger seu vínculo trabalhista. Logo, é gerada uma problemática quanto aos institutos do direito do trabalho, envolvendo interrupção e suspensão.

Por consequência, não se pode deixar de lado que independente de quem arque com esse afastamento, a mulher necessita continuar com seu sustento próprio e de sua família, tendo em vista que, apesar de a situação por ela vivenciada, a qual gerou traumas tanto em sua integridade física quanto moral, sua fonte de trabalho é garantida por 6 meses, e, em razão do princípio da dignidade da pessoa humana, é necessário lhe ser assegurada uma renda durante esse período legal.

### **3.3. Natureza jurídica do afastamento**

Consequentemente, é imprescindível tratar sobre a natureza jurídica desse afastamento, assunto este gerador de divergências no âmbito da esfera just trabalhista.

De início, compete trazer o conceito desses dois institutos, os quais se assemelham no tocante a impossibilidade de dispensa por parte do empregador. Segundo Maurício Godinho Delgado:

Interrupção e suspensão do contrato empregatício são institutos que tratam da suspensão restrita ou ampliada dos efeitos contratuais durante certo lapso temporal. A suspensão contratual é a suspensão 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 suspensão ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes. Já a interrupção contratual é a suspensão 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. Como se vê, é a interrupção a suspensão restrita e unilateral de efeitos contratuais. É também conhecida como suspensão parcial do contrato. (DELGADO, 2017, p.1202)

Dessa forma, chega-se ao ponto primordial desse trabalho, qual seja, questionar a natureza jurídica desse afastamento previsto na Lei 11.340/2006, a qual não traz uma resposta clara.

Muitos doutrinadores entendem que o caso seria de interrupção contratual, de forma que o empregador ficaria responsável em arcar com o afastamento da empregada vítima de violência doméstica e familiar, em virtude do princípio da dignidade da pessoa humana. Sendo assim, os pontos defendidos por aqueles que adotam esse posicionamento ressaltam que, a empregada não pode ser privada de seu sustento próprio mantido pelo vínculo laboral, de modo que a Seguridade Social também deve estar envolvida nessa responsabilidade, já que a Lei 8213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, não trouxe em seus artigos um benefício que se aplique a essa específica situação.

Considerando esse posicionamento, Maurício Godinho Delgado afirma que a regra contida na Lei Maria da Penha está intimamente conectada aos preceitos do Direito do Trabalho:

Argumenta-se, em segundo lugar, que o dispositivo da Lei Maria da Penha tem, sim, inquestionável natureza de regra de Seguridade Social, além de sua dimensão trabalhista, estando ambas conectadas, do ponto de vista lógico e jurídico. A circunstância de ser regra dessa natureza não exclui, de maneira alguma, a responsabilidade do empregador, uma vez que toda a sociedade participa, segundo a matriz constitucional, do conjunto integrado de ações que compõem essa face da vida pública, social e comunitária. (...). Nessa qualidade de regra trabalhista e de regra de seguridade social, o afastamento do trabalho assegurado pelo art. 9º, § 2º, II, da Lei n. 11.340/2006 à trabalhadora ameaçada no plano doméstico ou de sua família somente cumpre seus objetivos cardeais caso seja enquadrado como interrupção da prestação de serviços, ao invés de mera suspensão contratual, com a garantia de percepção dos direitos trabalhistas à empregada sob tutela pública e social. (DELGADO, 2017, p. 1230 -1231)

Nesse sentido, é válido destacar também o posicionamento dominante da jurisprudência, a qual interpretou o afastamento como interrupção contratual, levando em consideração que a mulher tem o direito da manutenção do vínculo trabalhista, de modo que o empregador arcará com os quinze primeiros dias, e o restante será responsabilidade do INSS. Assim, destaca-se:

RECURSO ESPECIAL. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. MEDIDA PROTETIVA. AFASTAMENTO DO EMPREGO. MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA. VARA ESPECIALIZADA. VARA CRIMINAL. NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO. INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTO. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA. INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA. PREVISÃO LEGAL. INEXISTÊNCIA. FALTA JUSTIFICADA. PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO. AUXÍLIO DOENÇA. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. RECURSO ESPECIAL PROVIDO PARCIALMENTE. 1. Tem competência o juiz da vara especializada em violência doméstica e familiar ou, caso não haja na localidade o juízo criminal, para apreciar pedido de imposição de medida protetiva de manutenção de vínculo trabalhista, por até seis

meses, em razão de afastamento do trabalho de ofendida decorrente de violência doméstica e familiar, uma vez que o motivo do afastamento não advém de relação de trabalho, mas de situação emergencial que visa garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher. 2. Tem direito ao recebimento de salário a vítima de violência doméstica e familiar que teve como medida protetiva imposta ao empregador a manutenção de vínculo trabalhista em decorrência de afastamento do emprego por situação de violência doméstica e familiar, ante o fato de a natureza jurídica do afastamento ser a interrupção do contrato de trabalho, por meio de interpretação teleológica da Lei n. 11.340/2006. 3. Incide o auxílio-doença, diante da falta de previsão legal, referente ao período de afastamento do trabalho, quando reconhecida ser decorrente de violência doméstica e familiar, pois tal situação advém da ofensa à integridade física e psicológica da mulher e deve ser equiparada aos casos de doença da segurada, por meio de interpretação extensiva da Lei Maria da Penha. 4. Cabe ao empregador o pagamento dos quinze primeiros dias de afastamento da empregada vítima de violência doméstica e familiar e fica a cargo do INSS o pagamento do restante do período de afastamento estabelecido pelo juiz, com necessidade de apresentação de atestado que confirme estar a ofendida incapacitada para o trabalho e desde que haja aprovação do afastamento pela perícia do INSS, por incidência do auxílio-doença, aplicado ao caso por meio de interpretação analógica. 5. Recurso especial parcialmente provido, para a fim de declarar competente o Juízo da 2ª Vara Criminal de Marília-SP, que fixou as medidas protetivas a favor da ora recorrente, para apreciação do pedido retroativo de reconhecimento do afastamento de trabalho decorrente de violência doméstica, nos termos do voto. (STJ -REsp 1757775/SP, Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019)

Por outro lado, há quem entenda ser suspensão contratual esse afastamento. Todavia, o não recebimento de salários pela mulher traria uma grave consequência ao seu sustento, de modo que a garantia legal assegurada pela Lei 11.340/2006 não lhe seria totalmente eficiente, colocando em desaproveito tal proteção.

Logo, há de ser considerado também que o empregador não tem culpa diante dessa circunstância, o que seria injusto lhe atribuir a mencionada responsabilidade, já que não se envolve relação empregatícia.

Isto posto, Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto defendem que:

A solução que nos parece mais adequada seria de suspensão do contrato de trabalho, no qual a mulher teria mantido o seu vínculo empregatício, não recebendo, porém, salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário. É o que ocorre, por exemplo na licença gestante (art.392 da CLT) ou na ausência do empregado por doença ou acidente de trabalho a partir do 16º dia (art. 746 da CLT e art. 75, §3º do Regulamento de Benefícios da Previdência Social- Dec 3.048/99 de 06.05.1999. ” (GOUVEIA, 2019, apud SANCHES, PINTO, 2015, p.107)

A jurisprudência também tratou da suspensão contratual, embora seja uma corrente minoritária:

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

DEMANDA ORIUNDA DA RELAÇÃO DE EMPREGO. Cinge-se a discussão acerca da competência material desta Justiça especializada para julgar o pleito formulado pela reclamante, a qual, por motivo de estar sofrendo situação de violência doméstica e familiar, requereu à reclamada, administrativamente, sua transferência para outra localidade. Tal solicitação administrativa "foi negada pela EBSEH, sob os argumentos de ausência de cadastro de reserva e inadequação aos critérios de movimentação previstos na norma interna nº 06/2015 da Empresa". Assim, ao contrário do que alega a agravante, a demanda movida pela reclamante contra a sua empregadora não decorre diretamente da situação por aquela vivenciada, de agressões e violência doméstica e familiar. Em verdade, tais agressões são o motivo remoto da causa de pedir, sendo que a causa petendi imediata da demanda "está exatamente sobre o pedido administrativo de transferência, o qual foi indeferido pela reclamada". O artigo 114, inciso I, da Constituição Federal dispõe que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar "as ações oriundas da relação de trabalho". Na situação em apreço, conforme referido, a discussão decorre diretamente da relação de trabalho havida entre as partes, pois o pedido administrativo realizado pela reclamante, de transferência do local de trabalho, lhe foi negado. Esclarece-se que a questão ora tratada não se confunde com as hipóteses previstas no artigo 9º, § 2º, incisos I e II, da Lei nº 11.340/2006, sendo aquelas hipóteses, sim, de competência dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, ou supletivamente, das varas criminais. Isso porque, naquelas hipóteses, em sendo a vítima servidora pública, pode o juiz da ação determinar sua remoção, ou sendo empregada, o afastamento do local do trabalho e manutenção do vínculo de emprego. Ou seja, trata-se de hipótese legal de suspensão do liame empregatício por ordem judicial, sem a percepção de remuneração. (AIRR-0000608-59.2017.5.10.0014/TST, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, SEGUNDA TURMA, data de disponibilização 13/12/2018).

A respeito do tema Maria Berenice Dias do mesmo modo se pronunciou:

De outro lado, não há como considerar que ocorre interrupção do contrato de trabalho, o que oneraria sobremodo o empregador que seria obrigado a pagar o salário da empregada, sem que possa contar com a respectiva contraprestação, pelo prazo de até seis meses. Aliás, terá de pagar duas vezes: para a empregada afastada e em favor daquela que a substituiu. A tendência da doutrina é considerar que se trata de licença não remunerada por ser descabida interpretação extensiva. Vários são os fundamentos. Se não há obrigação de pagar salários, é período de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho. Em face da regra da comutatividade das prestações, somente por expressa previsão legal ou convencional poderia ser exigida a contraprestação salarial, sem a prestação de serviços. (DIAS, 2019, p. 188)

A autora, da mesma fora, vislumbra o posicionamento adotado por Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto, considerando o afastamento como suspensão contratual. Entretanto, evidencia que a não percepção de salário compromete a própria subsistência da empregada, e como a legislação previdenciária não incluiu esse afastamento legal em seu rol de benefícios, é preciso levar em consideração que há uma ofensa a integridade física ou psicológica da mulher, sendo cabível a concessão. (DIAS, 2019)

Dessa forma, por não ter nenhuma previsão legal a respeito do tema, parece ser desarrazoado atribuir ao empregador tal responsabilidade em razão de uma omissão legal, vez que a lei apenas foi clara em fixar a manutenção do vínculo empregatício à mulher.

O artigo 5º, II da CF/88, traz essa base:

**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:

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

À vista disso, há de ser considerado também que a concessão de benefícios previdenciários é ato administrativo vinculado, de modo que detém presunção de legitimidade. Nesse sentido, é necessário preencher requisitos para a concessão de um benefício, além de estar presente no rol do artigo 18 da Lei 8213/1991. Entretanto, como a lei previdenciária foi omissa neste particular, é possível surgirem complicações para tal concessão. Maria Berenice Dias ressalta:

Nem se alegue, aqui, qualquer violação ao princípio da preexistência do custeio em relação ao benefício (CR, art.195, §5º). Este dispositivo tem de ser analisado em cotejo com o seu art. 203: a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social. (DIAS, 2019, p. 189).

Destarte, a natureza jurídica do afastamento tem sido um assunto gerador de divergências para os profissionais do Direito. Assim, ao depender do instituto designado, seja interrupção ou suspensão contratual, certo é que ocasionará distintas consequências no contrato de trabalho da empregada.

### **3.4. Ônus decorrentes do afastamento**

Após tratar da natureza jurídica, faz-se necessário especificar os ônus decorrentes do afastamento garantido à mulher. Em se tratando de interrupção contratual, o empregador ficará responsável por seu salário, além do afastamento ser computado como tempo de serviço. Já na suspensão contratual, como já mencionado, não haverá responsabilidade por parte do empregador, já que nesse caso específico ele não deve arcar com esse afastamento legal. Entretanto, a mulher não pode ficar desamparada mediante esse impasse.

Logo, a mulher ficaria prejudicada em razão de não receber seu salário, assim, seria necessário fazer jus a um benefício pela Previdência Social. Nesse sentido, como a lei é omissa nesse particular, muitos doutrinadores, juntamente à jurisprudência, fazem uma interpretação por analogia ao auxílio-doença, vez que a violência sofrida pela mulher ofende sua integridade física ou psicológica, tornando-a incapacitada para exercer suas funções laborais.

Sendo assim, o juiz, ao assegurar essa medida protetiva deve estabelecer a necessidade de apresentação de um atestado que comprove a incapacidade da mulher. Dessa forma, no decorrer desse afastamento são necessárias perícias periódicas, a fim de serem revistas as condições da mulher para manutenção desse benefício. Há de ser ressaltado também que, ao fazer essa correlação com o auxílio-doença, demais vantagens não serão concedidas à mulher como ocorre no auxílio-doença acidentário, como o recolhimento do FGTS pelo empregador, e estabilidade de 12 meses após o final do benefício concedido. De qualquer modo, é uma situação que necessita ser verificada pelo legislador.

Outro ponto a ser observado é a questão relativa à garantia no emprego após o retorno da mulher. De início, não restam dúvidas de que essa garantia ao emprego assegurada pela Lei 11.340/2006 serviu de fonte de manutenção do vínculo trabalhista. Todavia, discussões surgem acerca desse afastamento de 06 meses, questionando-se sua continuidade após o retorno da mulher ao trabalho.

Diante disso, sendo a lei omissa quanto a garantia no emprego após o retorno da mulher, ao levar em consideração o artigo 482 da CLT, a relação empregatícia só terminaria em decorrência de justa causa dada pelo empregado.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Assim, a empregada beneficiada do afastamento, só poderia ser dispensada por justa causa, sob pena de ser dispensa arbitrária. Por consequência, seu contrato de trabalho seria

mantido, conservando-se o vínculo trabalhista, haja vista que o princípio da continuidade da relação empregatícia deve ser respeitado, o qual garante segurança jurídica ao empregado.

Para assegurar o caráter protetivo da Lei Maria da Penha, Maria Berenice Dias argumenta a possibilidade de prorrogação do prazo de 06 meses, pautando-se na continuidade do motivo causador do afastamento:

Não há expressa previsão da possibilidade de prorrogação da medida para além de seis meses. Acontece que acaso não encerrado o feito principal neste prazo, persistindo os motivos ensejadores da manutenção cautelar do vínculo trabalhista, com a séria e fundada possibilidade de comprometimento da integridade física e psicológica da mulher em situação de violência doméstica e familiar, parece óbvio que a medida acauteladora deva ser prorrogada, quantas vezes parecer necessário e suficiente para manutenção da ordem pública, evitando-se assim, a possibilidade de reiteração criminosa por parte do agente. (DIAS, 2019, p. 183)

### **3.5. Da competência material para a aplicação da medida protetiva**

Outro aspecto a ser pontuado é quanto à justiça competente para aplicar a medida protetiva prevista no artigo 9, §2º, II da Lei 11.340/2006. Essa omissão enseja controvérsias por parte da doutrina, de maneira que, uma parte entende que a atribuição se daria a Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a mulher (JVDFM), já que está previsto no artigo 14 da referida lei. Inexistente tal unidade judiciária, caberia à Justiça Comum cuidar dessa medida protetiva à mulher. Em contrapartida, há aqueles que reconhecem que seria competência da Justiça do Trabalho cuidar da questão, tendo em vista tratar-se de relação empregatícia.

Nesse sentido, doutrinadores como Maria Berenice Dias alegam que a justiça competente seria a JVDFM, já que a própria Lei 11.340/2006 em seu artigo 14 demonstra ser possível a criação de tal órgão. E caso não esteja estruturado, a competência é conferida a uma Vara Criminal, como dispõe o artigo 33 da referida lei. “A competência para decidir sobre a manutenção do vínculo empregatício à vítima de violência doméstica é do JVDFM. Enquanto não criados, a providência cabe ao juiz criminal.” (DIAS, 2019, p. 187). Dessa forma, o magistrado reconheceria o benefício concedido a mulher, conferindo-lhe a necessidade do afastamento.

Contudo, há outra corrente que defende ser competente a Justiça do Trabalho. Os doutrinadores Rogério Sanches Cunha e Sérgio Pinto Martins afirmam que:

Com efeito, o que se discute, aqui é a manifestação de vínculo trabalhista. Trata-se, pois, de matéria que, sem qualquer espécie de dúvida, acha-se na Competência da Justiça do Trabalho. Sobretudo após o advento da EC45/2004, que deu nova redação ao artigo 114 da Constituição, atribuindo à justiça especializada competência para processar e julgar não somente onde se discute vínculo empregatício, mas também toda e qualquer ação onde se vislumbre uma relação de trabalho, com ou sem vínculo empregatício. (...) Daí o equívoco do legislador em atribuir à Justiça Comum (da Vara da Violência contra a Mulher) a competência para conhecer matéria que, obviamente, tem cunho trabalhista, e, por consequência, de competência daquela justiça especial. Por tratar-se de competência firmada no texto maior, não se permite que lei infraconstitucional o afronte, pelo dispositivo em estudo, nesse ponto, pode ser mesmo taxado de inconstitucional. (GOUVEIA, 2019, apud SANCHES, PINTO, 2015, p. 108-109).

Desse modo, fica claro concluir que as discussões apresentadas nesta pesquisa acabam criando insegurança jurídica na concessão do benefício estudado. Apesar de a Lei 11.340/2006 ser um progresso no ordenamento brasileiro, ainda é preciso ser reexaminada pelo legislador, de forma que a trabalhadora vítima de violência doméstica tenha seu contrato de trabalho protegido, sem que isso represente ônus ao empregador, vez que não concorreu para a prática de tal infortúnio.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como se viu na presente pesquisa, muitas são as questões que merecem esclarecimentos sobre o benefício presente no artigo 9º, §2º, II, da Lei 11.340/2006. Analisando-se os argumentos apurados com os estudos sobre a temática, é forçoso convir que o afastamento regulado pela Lei Maria da Penha possui natureza jurídica de suspensão contratual, aplicando-se ao contrato de trabalho os efeitos de tal natureza, tal como a suspensão dos pagamentos das verbas trabalhistas pelo empregador, já que a ele não pode ser atribuída a responsabilidade pelo fato gerador do afastamento, ou seja, seu motivo determinante não guarda relação jurídica com o contrato de trabalho.

Destaca-se, também, que com o retorno ao trabalho após 06 meses, a mulher só poderá ser dispensada em razão de justa causa, tendo como base o princípio da continuidade da relação empregatícia, sendo a justiça competente para conceder tal garantia o Juizado de Violência Doméstica e Família, e na falta deste, o Juiz Criminal competente.

De fato, tal garantia legal mostra-se como um meio eficaz para se proteger a trabalhadora vítima de violência doméstica, a qual não pode ser deixada desamparada em razão da violência sofrida. Entretanto, é primordial destacar que não se mostra razoável atribuir ao empregador o encargo da responsabilização pelo custeio de verbas à trabalhadora submetida a tal condição, já que, como destacado, não concorreu para a situação apresentada.

Compreende-se, então, a urgência de reexame dos desdobramentos do sistema legal respectivo, de forma que a solução mais eficaz e plausível para a problemática aqui discutida seja a implementação de um novo dispositivo na lei previdenciária, capaz de conferir à mulher benefícios específicos em razão do afastamento em referência, zelando não apenas por sua integridade física, mas também pelos meios de manutenção de vida com dignidade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**A evolução da sociedade patriarcal e sua influência sobre a identidade feminina e a violência de gênero.** Disponível em: <[https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitos-humanos/a-evolucao-da-sociedade-patriarcal-e-sua-influencia-sobre-a-identidade-feminina-e-a-violencia-de-genero/#\\_ftnref1](https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitos-humanos/a-evolucao-da-sociedade-patriarcal-e-sua-influencia-sobre-a-identidade-feminina-e-a-violencia-de-genero/#_ftnref1)> Acesso em: 27 set. 2020.

**A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em:<<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>> Acesso em: 27 set. 2020.

**A Lei Maria da Penha e seus reflexos na legislação trabalhista.** Disponível em:<<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-lei-maria-da-penha-e-seus-reflexos-na-legislacao-trabalhista/>> Acesso em: 26 set. 2020.

**<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-lei-maria-da-penha-e-seus-reflexos-na-legislacao-trabalhista/>**> Acesso em: 26 set. 2020.

em: 26 set. 2020.

**As principais conquistas das mulheres na história.** Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/16047/as-principais-conquistas-das-mulheres-na-historia>>

Acesso em 28 set. 2020.

BEZERRA, L.C. H. **Curso de Direito do Trabalho**.12 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. Disponível em:< <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618125/>>. Acesso em: 29 set. 2020.

BIANCHINI, Alice. **Coleção Saberes Monográficos - Lei Maria da Penha. Aspectos assistenciais, protetivos e criminais da violência de gênero.** 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600236/>>. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL, **Lei 11.340/2006, de 07 de agosto de 2006.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm)> Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas, 1943.** Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 600.** Para a configuração da violência doméstica e familiar prevista no artigo 5º da Lei n. 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) não se exige a coabitação entre autor e vítima. (Súmula 600, TERCEIRA SEÇÃO, julgado em 22/11/2017, DJe 27/11/2017). Disponível em :<<https://scon.stj.jus.br/SCON/sumanot/toc.jsp>> Acesso em: 11 out. 2020.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Sexta Turma. **Recurso Especial 1757775/SP 2018.** Relator: Ministro Rogério Schietti Cruz, 28 de agosto de 2019. Disponível em:<<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859480204/recurso-especial-resp-1757775-sp-2018-0193975-8>> Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Segunda Turma. AIRR-0000608-59.2017.5.10.0014/TST, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 13 de dezembro de 2018. Disponível em:< <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/221984401/tst-judiciario-13-12-2018-pg-1747>> Acesso em: 11 out. 2020.

CUNHA, Rogério Sanches, PINTO, Ronaldo Batista. **Violência doméstica: Lei Maria da Penha comentada artigo por artigo.** 6.ed. rev atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2017.

DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na Justiça**. 6 ed. rev e atual. Salvador: Editora JusPodvim, 2019.

**Lei Maria da Penha – histórico, instrumentos de efetivação e resultados**. 30/12/2019. Disponível em: <<https://conhecimentocientifico.r7.com/lei-maria-da-penha/>> Acesso em :27 set. 2020.

**Lei Maria da Penha, poderosa arma no combate à violência contra a mulher**. 17/07/2018. Disponível em: <<https://escolaeducacao.com.br/lei-maria-da-penha-poderosa-arma-no-combate-a-violencia-contra-a-mulher/>> Acesso em 27 set. 2020.

**Lei Maria da Penha**. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/lei-maria-da-penha/>> Acesso em:27 set. 2020.

**O ato administrativo de benefício previdenciário**. Disponível em:<<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/o-ato-administrativo-de-beneficio-previdenciario/>> Acesso em: 11 out. 2020.

**Premissas básicas da Lei Maria da Penha e suas implicações jurídicas**. Disponível em:<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-penal/premissas-basicas-da-lei-maria-da-penha-e-suas-implicancias-juridicas/> Acesso em: 27 set. 2020

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método,2020. Disponível em:<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>>. Acesso em: 27 set. 2020

SCARANCE, F.V.D. **Lei Maria da Penha: O Processo Penal no Caminho da Efetividade**. São Paulo: Editora Atlas, 2015. Disponível em:<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597000429/>> Acesso em: 27 set .2020.