

Querido leitor,

Hoje, neste início de março, marcando o mês dedicado às mulheres, é o momento oportuno para mergulharmos em uma questão fundamental: a eficácia da Lei Maria da Penha e seu impacto no ambiente de trabalho das mulheres brasileiras. Vamos explorar juntos essa legislação crucial, suas implicações no mundo profissional.

Lei Maria da Penha: Protegendo e Empoderando

A Lei Maria da Penha, promulgada em 2006, representa um divisor de águas na luta contra a violência doméstica no Brasil. Mais do que apenas uma legislação, ela é um símbolo de proteção e empoderamento para as mulheres. Ao estabelecer medidas de prevenção e combate à violência de gênero, a lei busca assegurar a integridade física e psicológica das vítimas e promover a igualdade de direitos.

Impacto no Ambiente de Trabalho: Desafios e Oportunidades

São bastante conhecidas medidas como o afastamento compulsório do agressor do lar ou a determinação para que ele mantenha certo distanciamento da ofendida. Outras medidas, ainda, podem ser tomadas em assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar. É o caso, por exemplo, do **afastamento do local de trabalho**.

A violência doméstica não se restringe aos lares; ela pode se estender aos locais de trabalho das mulheres, impactando suas vidas profissionais e pessoais. Muitas enfrentam dificuldades para conciliar o trabalho com a violência em casa. Nesse contexto, a Lei Maria da Penha desempenha um papel crucial ao garantir proteção legal às vítimas e influenciar diretamente o Direito do Trabalho.

Por exemplo, o artigo 9º, parágrafo 2º, II, da Lei Maria da Penha estipula que o juiz deve garantir à mulher vítima de violência doméstica a manutenção do vínculo trabalhista, se

necessário seu afastamento do trabalho por até seis meses, visando preservar sua integridade física e psicológica. No entanto, essa medida, embora essencial, também apresenta desafios para os empregadores, que precisam se adaptar às necessidades das trabalhadoras em situação de vulnerabilidade.

Se o juiz considerar que a permanência da mulher em seu local de trabalho acarreta risco de ela sofrer violência doméstica e familiar, poderá ser determinado seu afastamento desse local **por até seis meses e sem a perda do vínculo de emprego.**

Nesse período, o contrato de trabalho permanece vigente, porém, a empregada não comparecerá no estabelecimento da empresa. Ela tampouco pode ser dispensada sem justa causa e, também, sua ausência não resulta em abandono de emprego.

Portanto, a mulher que sofre violência doméstica e entra com processo criminal contra o agressor, pode pedir como uma das medidas de proteção de sua integridade física e moral, o seu afastamento do trabalho, sendo que se deferido, também lhe é garantido meio de subsistência enquanto pendurar o afastamento (limitado a 6 meses), pois equipara-se a afastamento previdenciário por motivo de doença comum.

E para visualizar bem o cenário apresentado, copiamos abaixo fragmento de uma decisão do Superior Tribunal de Justiça:

RECURSO ESPECIAL. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. MEDIDA PROTETIVA. AFASTAMENTO DO EMPREGO. [...] AUXÍLIO-DOENÇA. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. [...]

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 [...].
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 [...].

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.

(REsp 1757775/SP, Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019)

Direito do Trabalho e Violência Doméstica: Evolução e Responsabilidade

Felizmente, temos testemunhado uma evolução nas políticas trabalhistas relacionadas à violência doméstica. Muitas empresas têm implementado políticas internas de combate à violência de gênero, oferecendo suporte e recursos para funcionárias que enfrentam essa situação. Além disso, algumas jurisdições têm promulgado leis que concedem licenças remuneradas para mulheres vítimas de violência, garantindo que não sejam prejudicadas em seus locais de trabalho devido a circunstâncias fora de seu controle.

Conclusão: Avanços e Compromissos Futuros

A Lei Maria da Penha representa um avanço significativo na proteção das mulheres contra a

A Eficácia da Lei Maria da Penha no Brasil e seu Impacto no Direito do Trabalho

violência doméstica no Brasil. Seu impacto no Direito do Trabalho tem sido crucial para garantir que as mulheres vítimas de violência tenham suporte e proteção adequados em seus locais de trabalho. No entanto, ainda há desafios a serem enfrentados. É fundamental continuar promovendo políticas e práticas que garantam um ambiente seguro e inclusivo para todas as mulheres.

Espero que este artigo tenha proporcionado uma visão mais abrangente sobre a importância da Lei Maria da Penha e seu impacto no ambiente de trabalho das mulheres brasileiras. Juntos, podemos continuar avançando na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Com carinho, sua colunista,

Erika Verde, advogada trabalhista