

LEI MARIA DA PENHA: APLICAÇÃO E IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Lei 11.340/06, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha, foi sancionada em 07 de agosto de 2006, e até os dias atuais é a principal medida de enfrentamento à violência contra a mulher, abrangendo as mulheres transexuais, conforme decisão da [sexta turma do STJ, publicada em 05/04/2022](#).

O marco para a combate à violência sob a perspectiva de gênero foi a denúncia da brasileira Maria da Penha Maia Fernandes à Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Maria da Penha por vários anos sofreu agressões do marido, as quais não foram reprimidas por decisões judiciais eficazes, culminando com uma agressão por arma de fogo que resultou em paraplegia irreversível. A [Comissão Interamericana de Direitos Humanos](#) concluiu que a violação seguia o padrão discriminatório de violência contra as mulheres no Brasil, que o Estado não adotou medida eficazes para prevenir a agressão e punir o agressor, não assegurando à vítima sequer o direito a um processo justo, em um prazo razoável.

Nesse contexto foi sancionada a Lei 11.340/06, que passou a enfrentar o problema da violência doméstica contra a mulher sob a perspectiva da motivação de gênero, em que os maus tratos, as agressões (físicas ou psicológicas) ocorram em razão da condição de mulher da vítima.

Ao longo dos anos foram sendo proferidas decisões relevantes que consolidaram e ampliaram a proteção à mulher, como a decisão do STF na ADIn 4.424/DF, na qual a ação penal relativa a lesão corporal resultante de violência doméstica contra a mulher foi reconhecida como de natureza pública incondicionada, independente da extensão da lesão. Na ADC 19 o STF considerou que o tratamento diferenciado entre os gêneros masculino e feminino, previsto no art. 1º da Lei 11.340/06, está em harmonia com a CF.

Quanto ao conceito de violência doméstica e familiar baseada no gênero, a Lei 11.340/06, dispõe que é toda violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral, que ocorra no âmbito da unidade familiar, no âmbito da família, ou em qualquer relação íntima de afeto, independente de coabitação entre autor e vítima (entendimento consolidado na Súmula 600 do STJ).

Feito o recorte do conceito de violência doméstica e familiar subsumida à Lei Maria da Penha, surge a questão acerca seus efeitos nas relações de trabalho e até mesmo na possibilidade de incidência da proteção legal à violências praticadas nas relações de trabalho com motivação de gênero.

Para a análise mais adequada da questão, divide-se a mesma em dois aspectos, um relacionado aos efeitos na relação de trabalho da proteção legal à

mulher vítima de violência doméstica ou familiar não praticada no âmbito da relação de trabalho, outro relacionado à proteção da empregada vítima da violência doméstica ou familiar na relação de trabalho.

Quanto à repercussão da Lei 11.340/06 nas relações de trabalho se destaca a art. 9º, § 2º, que em seu inciso I dispõe como uma das medidas de assistência à mulher a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses, por determinação judicial.

A situação precitada cria uma espécie de estabilidade que depende de decisão judicial e enseja várias questões práticas, como a natureza do afastamento, se seria uma suspensão do contrato de trabalho ou interrupção, na qual o empregador permanece com o dever de pagar salários, se o empregador teria a alternativa de transferir a empregada para outra unidade da empresa em que não houvesse risco para a mulher vítima de violência, se o empregador poderia deliberar sobre manutenção da empregada em trabalho remoto, como seriam solucionadas as hipóteses de contratos por tempo determinado cujo termo final encerrasse antes do prazo de manutenção do vínculo determinado pelo juiz.

Destaca-se que todas essas questões ganham contornos mais complexos em razão da decisão de manutenção do vínculo empregatício com base na Lei Maria da Penha não ser da competência material da Justiça do Trabalho, embora todas as controvérsias supra referidas sejam da competência da Justiça do Trabalho.

No que tange à empregada vítima de violência doméstica na relação de trabalho, destaca-se que proteção se estende pelo menos à relação de emprego doméstico, conforme se extrai da LC 150/2015 (que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico), que em seu art. 27, parágrafo único, dispõe como hipótese de justa causa do empregador para a rescisão do contrato de trabalho da empregada, a seguinte:

“VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.”

Portanto, a LC 150/2015 é expressa ao enquadrar o empregador ou empregadora como possível agressor por motivação de gênero, ressoando a amplitude do conceito de unidade doméstica já previsto no art. 5º da Lei 11.340/2006, que dispõe ser todo espaço de convivência permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas.

Nesses casos o motivo alegado para a rescisão indireta do contrato de trabalho (rescisão por culpa do empregador) seria a violência doméstica, baseada da

Lei Maria da Penha, portanto a instrução deve ser feita considerando as peculiaridades da legislação especial, inclusive a identificação da motivação de gênero.

No sentido da possibilidade de aplicação da Lei Maria da Penha para as violências praticadas no âmbito da relação de trabalho doméstico, destaca-se as decisões a seguir:

CONFLITO NEGATIVO DE JURISDIÇÃO. JUÍZO DA VARA CRIMINAL E JUÍZO DO JUIZADO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER. APURAÇÃO DE CRIMES DE LESÃO CORPORAL E AMEAÇA SUPOSTAMENTE PRATICADOS CONTRA EMPREGADA DOMÉSTICA. POSSÍVEL SUJEITO PASSIVO. MOTIVAÇÃO DE GÊNERO. INCIDÊNCIA DA LEI MARIA DA PENHA. CONFLITO CONHECIDO PARA DECLARAR A COMPETÊNCIA DO JUÍZO SUSCITADO. 1. A Lei nº 11.340/2006 cuida de norma de aplicação restrita e, conforme previsto em seu artigo 5º, a **situação de violência doméstica pressupõe que a ação ou omissão tenha motivação de gênero, em ambiente doméstico, e seja efetuada contra mulheres "com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas", incluindo-se nesse rol as empregadas domésticas.** Sendo este o caso dos autos, uma vez que o denunciado, durante a suposta prática dos delitos, **proferiu xingamentos típicos daqueles que desejam diminuir a condição feminina, deve incidir a Lei Maria da Penha.** 2. Conflito Negativo de Jurisdição conhecido para declarar competente o Juízo Suscitado (Juízo do Segundo Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher da Circunscrição Judiciária de Brasília/DF). (Acórdão n. 983829, Relator 8 Des. ROBERVAL CASEMIRO BELINATI, Câmara Criminal, data de julgamento: 21/11/2016, publicado no DJe: 1º/12/2016.) (destacamos)

"(...) Para os efeitos da lei, caracteriza 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 (art. 5º). **E o âmbito da unidade doméstica e familiar contra a mulher compreende o espaço de convívio permanente de pessoas, 'com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas' (art. 5º, I). Crime em razão do gênero é aquele praticado contra a vítima mulher, tendo em mente o gênero dessa, motivado pela vontade de oprimir a vítima, pelo fato de esta ser do sexo feminino. Mas não é só. A lei objetiva assegurar maior proteção a mulheres que também se encontrem em situação de vulnerabilidade no âmbito doméstico e de intimidade familiar. Segundo a denúncia, o acusado constrangeu a vítima – empregada doméstica - com intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico inerente ao exercício de emprego.** Ele agarrou a vítima e passou as mãos nos seios dessa, por cima da roupa (...). No crime de assédio sexual, a superioridade hierárquica do agressor sobre a vítima - em razão do exercício de emprego, cargo ou função - é circunstância elementar do tipo penal (CP, art. 216 – A). Isso, contudo, não significa que mulheres, vítimas desse crime, não estejam inseridas no âmbito de proteção da Lei Maria da Penha, sobretudo quando se tratam de empregadas domésticas, cujo local de trabalho se confunde com o ambiente doméstico e familiar... **A vulnerabilidade da vítima – intimidada, por meio de força física, a manter ou praticar ato sexual contra a sua**

vontade -- revela-se tanto pela superioridade hierárquica do agressor – empregador -, quanto pelo fato de essa ser do sexo feminino. Trata-se de violência doméstica, a justificar a competência do juizado especializado" (destacamos).

(Acórdão 1111591, 07101370420188070000, Relator: JAIR SOARES, Câmara Criminal, data de julgamento: 23/7/2018, publicado no DJe: 30/7/2018, TJDFT.)

A amplitude dessa aplicação às relação de trabalho doméstico também ensejam controvérsias, como a abrangência do conceito de “esporadicamente agregadas” se albergaria as diaristas, as prestadoras de serviços no âmbito doméstico, que mesmo não tendo direito às verbas trabalhistas poderiam ter direito à indenização por danos morais com fundamento na proteção advinda da Lei Maria da Penha, que também se aplica no combate à violência moral.

Quanto à aplicação da Lei Maria da Penha a situações de violência de gênero em outras relações de trabalho que não a doméstica, há predominância do entendimento de que não seria possível por ausência da característica da violência no âmbito da unidade doméstica.

A escassez de casos concretos em que se invoque a Lei Maria da Penha como fundamento legal para uma violência doméstica no âmbito da relação de trabalho revela a ainda pouca relação dessas violências praticadas neste cenário com a motivação de gênero, embora seja consabido que as [mulheres na relação de trabalho recebem salários inferiores aos homens, tenham mais dificuldade de ascensão funcional e sejam mais vitimadas por assédio sexual](#).

Embora não tenham sido identificadas decisões na Justiça do Trabalho com fundamento na Lei 11.340/2016, destaca-se a análise do Juiz do Trabalho Higor Marcelino Sanches, da 11ª Vara do Trabalho de Natal, que deixou de homologar um acordo de reintegração da empregada ao trabalho sem qualquer pagamento, ao constatar na instrução que a empregada havia mantido uma união estável com o patrão e passou a ser vítima de violência física e psicológica no ambiente de trabalho, conforme a seguir:

“Com base na Lei Maria da Penha (11.340/2006), a 1ª (11ª) Vara do Trabalho de Natal, no Rio Grande do Norte, decidiu pela quitação de todos os direitos trabalhistas de uma trabalhadora que mantinha uma relação de união estável com o ex-patrão e sofreu maus tratos durante o serviço. A sentença também descartou a possibilidade de reintegração ao antigo emprego.

Conforme a decisão do juiz Higor Marcelino Sanches, o dono da empresa deve se abster de reintegrar a autora ou de fornecer novamente o emprego, ‘uma vez que situações de agressão à pessoa não devem ser toleradas pelo Judiciário’. Foi imposta multa diária de R\$ 500 em caso de desobediência.

No caso dos autos, a autora alegou que viveu uma união estável com o ex-patrão, que, após o fim do relacionamento, passou a agredi-la. Ela conseguiu medidas protetivas judiciais em virtude das agressões psicológicas e físicas.

As denúncias não foram contestadas pelo dono da empresa. Houve um 'suposto acordo', não aceito pelo juiz, no qual a mulher aceitava a proposta de reconhecimento do vínculo de emprego, com a continuidade do serviço na empresa, sem o recebimento dos direitos trabalhistas.

Violência doméstica e familiar

O magistrado ponderou que a mulher começou o depoimento sem querer informar as agressões sofridas, porém, com pouco tempo, começou a chorar e a narrar as violências sofridas. Além das agressões físicas, a vítima também era proibida de trabalhar "com calça mais justa, de se maquiar, e de pintar as unhas".

Durante a audiência, a mulher revelou ainda que 'queria voltar a trabalhar mas tem medo do ex-patrão fazer tudo de novo'. Ao decidir, o juiz lembrou que a Lei Maria da Penha assegura, como direito da mulher, a salvaguarda da integridade física, psíquica e emocional, considerada a sua condição peculiar de pessoa em situação de violência doméstica e familiar.

'Mesmo que não tenha competência material para além da relação de trabalho, entendo que a Lei 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha, também é aplicável ao caso. Isso porque a Lei visa coibir e prevenir a violência doméstica e familiar, assegurando a toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, o [gozo dos seus direitos fundamentais inerentes à pessoa humana](#)", concluiu o magistrado.'

Portanto, conclui-se que a especificidade da violência com motivação de gênero também repercute nas relações de trabalho, que o trabalho doméstico se enquadra na hipótese legal de proteção da Lei Maria da Penha, inclusive como causa da rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador agressor, e, por conseguinte, representa fundamento para a condenação à indenização por danos morais sob perspectiva de gênero.

São Luís, 26 de agosto de 2022

Carolina Burlamaqui

FONTES:

Decisão inédita do STJ valida Lei Maria da Penha para mulheres trans. DEFENSORIA PÚBLICA GERAL DO ESTADO DO CEARÁ. 2022. Disponível em: <https://www.defensoria.ce.def.br/noticia/decisao-inedita-do-stj-valida-lei-maria-da-penha-para-mulheres-trans/>. Acesso em: 21/08/2022.

Relatório Anual 2000, Relatório 54/01, Caso 12.051 MARIA DA PENHA MAIS FERNANDES. COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/2000port/12051.htm>. Acesso em: 21/08/2022.

Barreto, Elis. **Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens.** CNN BRASIL. Rio de Janeiro. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/>. Acesso em: 21/08/2022

Justiça trabalhista aplica Lei Maria da Penha para garantir segurança de ex-empregada. IBFAM Instituto Brasileiro de Direito de Família. 2022. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/9783/Justi%C3%A7a+trabalhista+aplica+Lei+Maria+da+Penha+para+garantir+seguran%C3%A7a+de+ex-empregada>. Acesso em: 21/08/2022