



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES
CURSO DE DIREITO**

ARACELI FERREIRA GOMES DOS SANTOS

**VIOLÊNCIA DE GÊNERO: REFLEXOS NO AMBIENTE DE TRABALHO E
APLICABILIDADE DA LEI MARIA DA PENHA**

**GUARABIRA – PB
2025**

ARACELI FERREIRA GOMES DOS SANTOS

**VIOLÊNCIA DE GÊNERO: REFLEXOS NO AMBIENTE DE TRABALHO E
APLICABILIDADE DA LEI MARIA DA PENHA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Profa. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva.

**GUARABIRA – PB
2025**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S237v Santos, Araceli Ferreira Gomes dos.
Violência de gênero [manuscrito] : reflexos no ambiente de trabalho e aplicabilidade da lei Maria da Penha / Araceli Ferreira Gomes dos Santos. - 2025.
27f. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2025.

"Orientação : Prof. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva, Departamento de Ciências Jurídicas - CH".

1. Mulheres. 2. Violência de gênero. 3. Direito do trabalho. 4. Lei 11.340. I. Título

21. ed. CDD 331.413302

ARACELI FERREIRA GOMES DOS SANTOS

VIOLÊNCIA DE GÊNERO: REFLEXOS NO AMBIENTE DE TRABALHO E
APLICABILIDADE DA LEI MARIA DA PENHA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso
de Direito da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharela em
Direito

Aprovada em: 30/04/2024.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado eletronicamente por:

- **Paula Isabel Nóbrega Introine Silva** (***.381.504-**), em **02/06/2025 11:42:16** com chave **c7404e2c3fbf11f0ba282618257239a1**.
- **Crizeuda Farias da Silva Dias** (***.943.474-**), em **02/06/2025 22:25:45** com chave **ac3e5d6c401911f0b99b2618257239a1**.
- **Mário Winícius Carneiro Medeiros** (***.553.574-**), em **02/06/2025 14:52:26** com chave **586967ca3fda11f0907006adb0a3afce**.

Documento emitido pelo SUAP. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse https://suap.uepb.edu.br/comum/autenticar_documento/ e informe os dados a seguir.

Tipo de Documento: Folha de Aprovação do Projeto Final

Data da Emissão: 03/06/2025

Código de Autenticação: 5e4fd7



Dedico este trabalho a todas as mulheres que vieram antes de mim, que construíram o que sou. E à todas que ainda virão: espero que encontrem um mundo melhor.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 –	Local onde ocorreu a violência mais grave. Série histórica, 2017-2023	11
Gráfico 2 –	Principais autores de violência. Série histórica, 2017-2023	12
Gráfico 3 –	Vítima de violência ou agressão nos últimos 12 meses, PEA e não PEA	12

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Vitimização nos últimos 12 meses. Série histórica, 2017-2023	10
------------	--	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	VIOLÊNCIA DE GÊNERO	9
2.1	Panorama geral da violência contra a mulher no Brasil	9
2.2	A violência contra mulher na sociedade	10
2.3	A violência contra mulher no ambiente doméstico	11
2.4	A violência contra mulher nos espaços de trabalho	13
3	OS IMPACTOS DA VIOLÊNCIA CONTRA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	13
3.1	Violência contra a mulher no trabalho	14
3.2	Os tipos de violência possíveis	15
3.3	Como a violência contra a mulher pode refletir no trabalho	16
4	LEI MARIA DA PENHA E SUA APLICABILIDADE NOS CONTRATOS DE TRABALHO	17
4.1	A legislação vigente e sua aplicabilidade	18
4.2	Casos concretos e jurisprudências sobre o tema	20
4.3	Reflexões sobre presente e futuro	21
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
	REFERÊNCIAS	24

VIOLÊNCIA DE GÊNERO: REFLEXOS NO AMBIENTE DE TRABALHO E APLICABILIDADE DA LEI MARIA DA PENHA

GENDER VIOLENCE: REPERCUSSIONS IN THE WORKPLACE AND APPLICABILITY OF THE MARIA DA PENHA LAW

Araceli Ferreira Gomes dos Santos*

RESUMO

O artigo em tela traz uma abordagem sobre a violência de gênero, com repercussão no mundo do trabalho e a ênfase à aplicabilidade da Lei 11.340/2006. Diante da narrativa apresentada, o trabalho tem como problemática a compreensão dos reflexos da violência de gênero no ambiente de trabalho e a possibilidade de aplicação da Lei Maria da Penha nas relações trabalhistas, cujo objetivo central é analisar a violência de gênero e seus reflexos no mercado de trabalho e a aplicação da Lei Maria da Penha dentro desse processo. Para uma compreensão ampliada do tema, o trabalho tem início com a discussão acerca da violência de gênero, como ela está posta em nossa sociedade e quais as bases para sua permanência até os dias atuais, demonstrando também as lutas das mulheres para adentrar ao mercado de trabalho. Logo em seguida será discutido como essa violência reflete no trabalho feminino e quais as formas em que se apresenta. Posteriormente, aborda-se a aplicabilidade da Lei Maria da Penha nas relações de trabalho e como na prática ela está sendo efetivada, concluindo com uma reflexão sobre o presente o que esperamos do futuro. A metodologia utilizada foi a bibliográfica, realizada de forma qualitativa, através da análise de artigos, pesquisas, dados, leis e estudos sobre o tema. Por fim, é possível afirmar que a violência de gênero tem impacto significativo no trabalho feminino, na sua produtividade e subsistência, e, apesar de aplicável aos casos concretos, a Lei 11.340/2006 ainda apresenta limitações legislativas que requer um aprimoramento pra melhor entendimento e efetividade.

Palavras-chave: mulheres; violência de gênero; direito do trabalho; Lei nº. 11.340 (Lei Maria da Penha).

ABSTRACT

This article presents an approach to gender-based violence, with repercussions in the world of work and an emphasis on the applicability of Law 11.340/2006. Given the narrative presented, the work has as a problem the understanding of the effects of gender-based violence in the workplace and the possibility of applying the Maria da Penha Law in labor relations, whose main objective is to analyze gender-based violence and its effects in the labor market and the application of the Maria da Penha Law within this process. For a broader understanding of the topic, the work begins with a discussion about gender-based violence, how it is present in our society and what are the bases for its persistence to this day, also demonstrating the struggles of women to enter the labor market. Soon after, it will discuss how this violence reflects on female labor and in what forms it presents itself. Subsequently, it addresses the applicability of the Maria da Penha Law in labor relations and how it is being implemented in practice, concluding with a reflection on the present and what we expect from the future. The methodology used was bibliographic, carried out in a qualitative manner, through the analysis

* Graduanda em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). E-mail: aracelifgomes@gmail.com

of articles, research, data, laws and studies on the subject. Finally, it is possible to state that gender violence has a significant impact on women's work, their productivity and subsistence, and, despite being applicable to specific cases, Law 11.340/2006 still has legislative limitations that require improvement for better understanding and effectiveness.

Keywords: women; gender violence; labor law; Law No. 11.340 (Maria da Penha Law).

1 INTRODUÇÃO

A construção da nossa sociedade desenhou uma imagem da mulher como alguém que tinha o dever de cuidar dos afazeres domésticos, enquanto os homens exercem o papel de prover a família com o trabalho. Mas esse entendimento vem sofrendo significativas modificações ao longo dos anos e das batalhas travadas por tantas mulheres e movimentos que lutam buscando a igualdade de gênero.

Também fruto de muita luta foi a promulgação da Lei Maria da Penha, Lei 11.340/2006. A mulher que foi homenageada com a lei, Maria da Penha, precisou recorrer a organismos internacionais para que o Estado brasileiro iniciasse o movimento de coibir e punir agressores ao mesmo passo de criar mecanismos pra proteger as mulheres vítimas de violências.

Falar de violência de gênero, principalmente a violência doméstica, é entender que ela impacta diretamente a vida da vítima, em todos os aspectos, dentre eles o trabalho.

A escolha do tema partiu de inquietudes acerca dos impactos da violência contra mulheres no trabalho e os reflexos na produtividade feminina, trazendo à luz o debate sobre como pode ser aplicada a Lei Maria da Penha nessas relações.

Estamos falando de um tema que perpassa o tempo e se faz presente até os dias atuais, que é a violência de gênero, mas que devemos construir formas de combater. É uma ação que traz reflexos pra a produtividade feminina e, se temos uma legislação que traz em seu corpo uma forma de proteção, faz-se necessário que se realize uma discussão ampliada de como esse direito é exercido nos casos concretos.

A problemática central que está em discussão é sobre a possibilidade, e como se dá na prática, a aplicabilidade da Lei Maria da Penha dentro das relações de trabalho, já que estamos falando de uma legislação que visa proteger as mulheres sob diversos aspectos e não se limita à seara criminal.

Este artigo tem, como objetivo geral, analisar a violência de gênero e como ela pode refletir no trabalho das mulheres, bem como, verificar a aplicabilidade da Lei 11.340/2006 nas relações de trabalho.

Especificamente, buscamos apresentar dados atuais sobre a violência de gênero nos ambientes sociais através de um panorama da realidade do Brasil; refletir sobre os impactos e consequências da violência contra mulher na produtividade feminina e, verificar a legislação atual e sua eficácia pra o combate da violência de gênero e a proteção da vítima.

O presente artigo é dividido em três capítulos, onde o primeiro vem fazer uma análise acerca do panorama da violência de gênero no país e quais as bases que sustentam a prática reiterada de violência contra as mulheres. Já o segundo aborda os impactos e reflexos da violência no mercado de trabalho, seja na produtividade feminina, seja na autonomia econômica, perpassando o debate sobre as principais formas de violência que acometem as mulheres.

Por fim, o terceiro capítulo vem trazendo a discussão sobre legislação e a aplicabilidade da Lei Maria da Penha nas relações trabalhistas, concluindo com uma reflexão sobre o arcabouço legal que temos e sua efetividade.

A revisão bibliográfica foi a metodologia utilizada para construção deste trabalho, de forma qualitativa foram analisados estudos, artigos, legislação e pesquisas realizadas sobre o tema. Serviram de base dados dos Tribunais Regionais do Trabalho, artigos acadêmicos de plataformas como Google Acadêmico, pesquisas do Senado Federal e do Fórum de Segurança Pública.

Destaco, por fim, que não se tem neste trabalho o objetivo de esgotar o tema analisado, mas sim, fazer uma análise social e jurídica acerca do tema pela atualidade e relevância, tanto para o Direito quanto para a sociedade.

2 VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Desde 1993, com a realização da Conferência das Nações Unidas sobre Direitos Humanos, foi reconhecida como uma das formas de violação dos direitos humanos a violência de gênero. Foi a partir desse movimento que países e organizações da sociedade civil iniciaram ações para coibir tal violência. Além de violar direitos, a violência contra mulheres também é um problema de saúde pública.

A violência contra as mulheres continua devastadoramente generalizada e começa assustadoramente entre jovens, revelaram novos dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) e parceiros. Ao longo da vida, uma em cada três mulheres, cerca de 736 milhões, é submetida à violência física ou sexual por parte de seu parceiro ou violência sexual por parte de um não parceiro - um número que permaneceu praticamente inalterado na última década (OPAS, 2021).

Como o Brasil é país membro e um dos fundadores da Organização das Nações Unidas, e além disso, signatário de diversos tratados internacionais que visam coibir, reduzir e combater as mais variadas formas de violência de gênero, vamos inicialmente fazer uma análise do panorama geral da violência em nosso país.

2.1 Panorama geral da violência contra a mulher no Brasil

Vitória Regina, 17 anos, voltava do trabalho na noite do último dia vinte e sete de fevereiro, na região da grande São Paulo, quando foi sequestrada e morta com três facadas. Somente do ano de 2024, poderíamos contar mais mil quatrocentos e cinquenta e oito histórias como a de Vitória. Segundo os dados do Congresso em Foco, dois mil e vinte e três foi o ano com maior registro de feminicídios no Brasil (Casos..., 2025).

Com uma morte a cada 6 horas, o ano de 2023 teve, em média, quatro mulheres assassinadas, por dia, no nosso país, somando 1.467 feminicídios. A violência que resulta em morte, é um dos (mais graves) aspectos que perpassam a insegurança feminina em nossa sociedade. Podemos falar também sobre violência física, ameaça, violência psicológica, perseguição, importunação, assédio, estupro, tentativa de homicídio e de feminicídio.

Não importa a classe social ou faixa etária, ser mulher no Brasil é estar em perigo constante. São diversas faces que a violência nos alcança, no início da vida a negligência é violência com maior prevalência, advinda, principalmente dos genitores, àqueles que deveriam resguardar e zelar pelo bem estar físico, psíquico e social dos filhos.

A violência sexual, segundo aponta o Atlas da Violência, publicado pelo Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA) e Fórum Brasileiro de Segurança Pública, é a forma que mais acomete meninas entre 10 e 14 anos de idade. Pais, padrastos, tios, avôs, irmãos e primos são os principais autores da violência sexual (Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Datafolha, 2023).

A partir dos 15 até os 69 anos de idade, é a violência física a principal forma de violência, com maior índice de recorrência. A partir dos 70 anos, reaparece a negligência como forma mais corriqueira de violentar mulheres, inclusive tendo como autoras do crime, outras mulheres.

Diante do exposto, é importante destacar que, em qualquer das fases da vida, é no ambiente familiar o espaço mais preponderante para as situações de violência contra mulher, independente da forma como ela seja apresentada. Mas não está restrito apenas ao seio da família, encontramos situações de violência nos ambientes sociais e, também, nos ambientes de trabalho.

2.2 A violência contra mulher na sociedade

Os danos causados pelos diversos tipos de violência não podem ser quantificados e nem servir como base para hierarquizar as formas de abusos sofridos pelas mulheres, mas o que os dados vêm nos mostrando é que, em nosso país, nós vivemos em constante perigo de perder a vida, bem mais tutelado e protegido por nosso ordenamento jurídico.

Em 2015 foi sancionada a Lei nº. 13.104, mais conhecida com a Lei do Feminicídio, e a partir dela o crime de homicídio doloso passou a ter uma qualificadora: quando o crime acontece pela simples razão de gênero. De lá pra cá muito vem se estudando e avaliando a situação da violência de gênero no nosso país.

O Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Datafolha (2023), apesar de apontarem que ainda existam subnotificações nos casos, afirma através de suas pesquisas que entre 2015, ano que entrou em vigor a lei do Feminicídio, e 2023, foram assassinadas 10.655 mulheres em nosso país.

Para além do crime de feminicídio, as mulheres também podem estar submetidas a diversos outros tipos de violência apenas pelo fato de ser mulher. Segundo a pesquisa Violência Doméstica contra a Mulher (Senado Federal, 2024), 46% das brasileiras acreditam que as mulheres não são tratadas com respeito no Brasil e 52% afirmam que a rua é o ambiente que mais favorece o desrespeito.

O Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Datafolha (2023) divulgaram um estudo intitulado “Visível e invisível: a vitimização da mulher no Brasil”, fruto de uma pesquisa realizada em todo território nacional e avaliou os diversos aspectos da violência que assombra as mulheres em nosso país. De acordo com a pesquisa, no ano de 2022 (os dados foram coletados em janeiro de 2023 com base nos 12 meses de 2022), cerca de 28,9% das mulheres entrevistadas relataram que sofreram algum tipo de violência. Na série histórica, conforme a tabela abaixo, podemos visualizar um aumento significativo do percentual de mulheres vítimas de violência entre os anos de 2021 e 2023.

Tabela 1 – Vitimização nos últimos 12 meses. Série histórica, 2017-2023.

	PESQUISA 2017	PESQUISA 2019	PESQUISA 2021	PESQUISA 2023
SOFREU ALGUM TIPO DE VIOLÊNCIA OU AGRESSÃO	28,6	27,4	24,4	28,9
Insulto, humilhação ou xingamento (Ofensa verbal)	22,2	21,8	18,6	23,1
Ameaça de apanhar, empurrar ou chutar	10,0	9,5	8,5	12,4
Amedrontamento ou perseguição	9,3	9,1	7,9	13,5
Batida, empurrão ou chute	8,9	9,0	6,3	11,6
Ofensa sexual (algumas vezes as pessoas agarram, tocam ou agredem fisicamente e verbalmente outras pessoas por motivos sexuais)	8,1	8,9	5,4	9,0
Ameaça com faca ou arma de fogo	4,3	3,9	3,1	5,1
Lesão provocada por algum objeto que lhe foi atirado	4,0	3,9	2,6	4,2
Espancamento ou tentativa de estrangulamento	3,4	3,6	2,4	5,4
Tiro ou esfaqueamento	1,9	1,7	1,5	1,6
Outras respostas	0,1	0,7	1,5	0,5

Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Datafolha (2023).

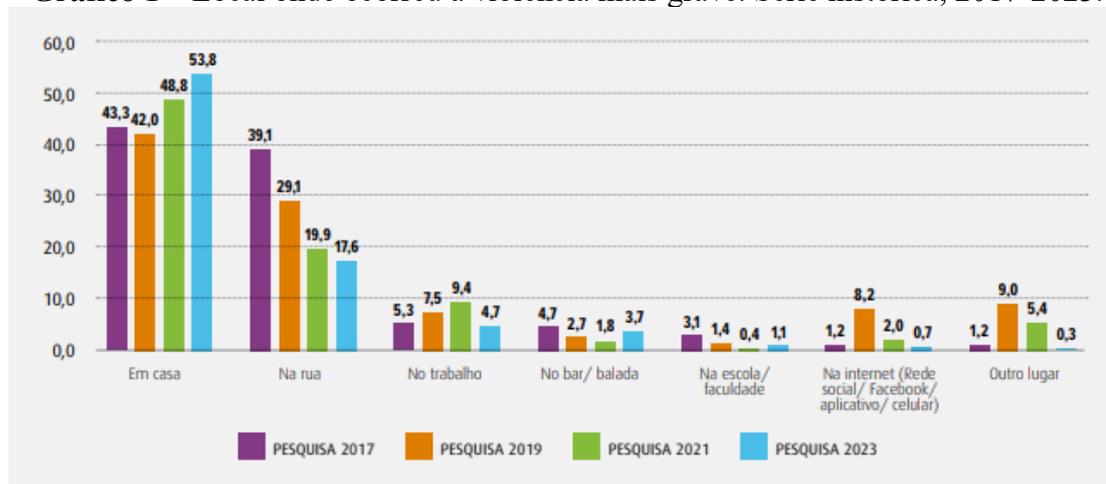
O que gráfico nos mostra é que, numa projeção a partir dos dados coletados, cerca de 18,6 milhões de mulheres (de 16 anos ou mais) podem ter sofrido algum tipo de violência nos 12 meses de 2022 (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023). É um número assustador se levarmos em consideração que ainda há dados subnotificados e violências que não expostas.

Quando a pesquisa faz recorte por idade e renda familiar, podemos perceber que a faixa etária entre 16 e 24 anos é a com maior prevalência de vítimas (43,9%) e a maior incidência acontece em mulheres com ensino médio (30,4%). Porém, em todas as faixas etárias e em todos os níveis de escolaridade vemos a presença dos mais diversos tipos de violência contra mulher (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023).

Em relação à renda familiar, a pesquisa mostrou que, ao passo que aumenta o poder aquisitivo da família, proporcionalmente diminui a incidência da violência, porém, mulheres com renda superior a 10 salários ainda sofrem violência em 22,6% dos casos (Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Datafolha, 2023).

Ainda segundo a pesquisa, o ambiente mais inseguro para mulher é o doméstico. Os dados nos mostram que 53,8% dos casos mais graves de violência ocorreram dentro dos lares em que a mulher reside, local que deveria ser de aconchego e segurança passa a ser o palco de mais de 65,6% dos feminicídios (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2022).

Gráfico 1 – Local onde ocorreu a violência mais grave. Série histórica, 2017-2023.



Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Datafolha (2023).

2.3 A violência contra mulher no ambiente doméstico

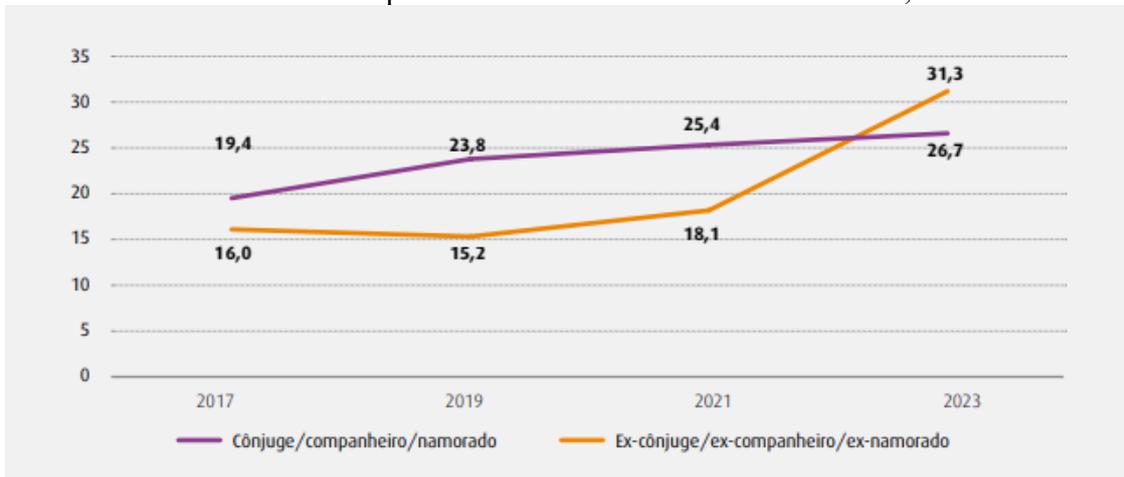
A violência contra a mulher dentro das relações familiares só passou a ser entendida como uma questão social a ser combatida e fortemente prevenida no Brasil a partir de 2006, com a promulgação da Lei Maria da Penha. Os espaços familiares eram palco de muitas atrocidades e diversos tipos de violência contra mulher, mas tais acontecimentos eram compreendidos como situações normais e de âmbito privado.

Em pesquisa realizada pelo Senado Federal mostra que, em 2023, ao ser coletado dados de mulheres a partir de 16 anos, 68% das entrevistadas afirmaram que conhecem uma amiga, familiar ou alguma mulher de convívio próximo que já sofreu violência doméstica (Senado Federal, 2024).

Na referida pesquisa, 30% das mulheres relataram que já foram vítimas de violência doméstica ou familiar e destes, 52% foi praticada por marido ou companheiro. A residência é o local de maior vulnerabilidade para ocorrência de agressões e o autor da violência é, quase sempre, um conhecido, com proximidade e relação afetiva com a vítima.

Nem sempre o fim da relação significa que as formas de violência vão cessar. Os dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública no mostram que, na série histórica entre 2017 e 2023, houve um significativo crescimento de violência por parte de ex-cônjuge, ex-companheiro e ex-namorado, como mostra a tabela abaixo:

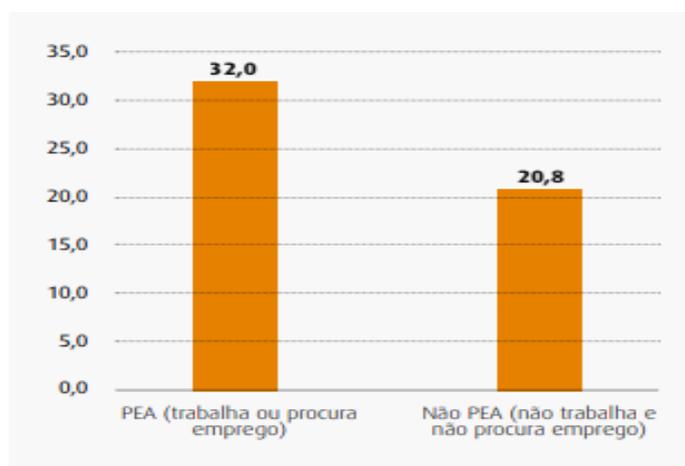
Gráfico 2 – Principais autores de violência. Série histórica, 2017-2023.



Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Datafolha (2023).

Dessa forma, não é suficiente que a mulher encerre o relacionamento para estar segura, mas que sejam ofertadas condições efetivas para que ela o faça de forma a garantir que não seja mais vítima de violência. Um dos aspectos importantes nesse processo é o fato da mulher estar inserida no mercado de trabalho, o que evidenciaria sua independência financeira, porém, segundo a pesquisa, as mulheres que estão na População Economicamente Ativa tiveram maior percentual de vítimas (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023), como mostra a tabela abaixo:

Gráfico 3 – Vítima de violência ou agressão nos últimos 12 meses, PEA e não PEA.



Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Datafolha (2023).

Os espaços de trabalho também podem ser locais de muita vulnerabilidade para as mulheres em nosso país, como veremos no próximo item.

2.4 A violência contra mulher nos espaços de trabalho

Segundo pesquisa realizada em âmbito nacional pelo Instituto Patrícia Galvão, 76% das mulheres entrevistadas relataram que já vivenciaram algum momento de constrangimento, assédio ou violência no espaço de trabalho. É um dado alarmante e preocupante, na medida em que sabemos a quão árdua foi (e ainda o é) a luta dos movimentos feministas para inserção das mulheres no mercado de trabalho (Instituto Patrícia Galvão; Instituto Locomotiva, 2020).

A empregabilidade feminina é importante para o empoderamento das mulheres e a promoção da igualdade de gênero. Ao garantir que as mulheres tenham acesso a oportunidades econômicas iguais, podemos desafiar normas de gênero prejudiciais para uma sociedade igualitária (Mendes, 2025).

Elogiar a aparência física, receber salários desiguais desempenhando a mesma função que homens, difícil ascensão das mulheres para cargos de chefia em empresas privadas, a sobrecarga feminina que, além do trabalho formal ainda precisa desempenhar funções da casa e maternidade, são facetas de violências que as mulheres sofrem, mas muitas vezes de forma invisível e até naturalizada.

Xingamentos, gritos, insinuações constrangedoras, humilhações, críticas, ameaças, discriminação por aparência física ou idade, agressão física ou sexual, foram algumas das situações de violência relatadas por mulheres na pesquisa acima citada (Instituto Patrícia Galvão; Instituto Locomotiva, 2020). Em 36% dos casos o agressor não sofreu nenhuma punição e 21% das mulheres vítimas não conseguiram permanecer no ambiente de trabalho onde sofreu as agressões relatadas.

Diante de todo o panorama que traçamos até aqui, faz-se necessário uma reflexão sobre como a violência impacta no trabalho exercido pelas mulheres em nossa sociedade.

3 OS IMPACTOS DA VIOLÊNCIA CONTRA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Para compreendermos os impactos da violência contra mulher nos ambientes de trabalho, faz-se necessário que primeiro façamos um regaste da luta das mulheres em busca da inserção no mercado laborativo fora do ambiente doméstico.

É importante destacar que nas sociedades antigas, as mulheres eram reduzidas aos afazeres de cuidados com o lar, com os filhos e do esposo, e o ambiente de trabalho externo, predominantemente masculino. A liberdade, a educação e a participação nas esferas públicas não condiziam com o gênero feminino, portanto, apenas homens realizavam tais papéis.

Foi a partir do século XIX que ganharam força os movimentos feministas, e logo iniciaram movimentos como o sufragista, que reivindicava o direito ao voto das mulheres. Do século XX até a contemporaneidade, as mulheres lutam por direitos iguais numa sociedade que vive à sombra de um modo patriarcal de existir.

O trabalho feminino vem, ao longo do tempo, mostrando-se cada dia mais qualificado, realizado com desenvoltura e destreza, tem ocupado muitos lugares que antes eram inimagináveis, mas, ainda assim, a desigualdade de gênero ainda persiste.

Assim, o processo de feminização do trabalho tem um claro sentido contraditório, marcado pela positividade do ingresso da mulher no mundo do trabalho e pela negatividade da precarização, intensificação e ampliação das formas e modalidades de exploração do trabalho. Enfim, é nessa dialética que a feminização do trabalho, ao mesmo tempo, emancipa, ainda que de modo parcial, e precariza, de modo acentuado (Nogueira, 2004, p. 94).

Elas são alvo de discriminação, veem homens ganhando salários maiores, ocupando as mesmas funções e, o ambiente de trabalho ainda é, nos dias atuais, um campo fértil para a prática dos mais diferentes tipos de violência contra as mulheres.

3.1 Violência contra a mulher no trabalho

Refletir sobre a violência de gênero dentro dos ambientes de trabalho importa, necessariamente que precisamos enxergar a imensa gama de formas que podem sujeitar e violentar mulheres dentro das relações trabalhistas.

Vivemos em uma sociedade que normalizou e enraizou algumas atividades como sendo trabalho para mulheres. O cuidado com o lar, os afazeres domésticos, o cuidado com os filhos se traduz numa imensa sobrecarga quando somados ao trabalho externo, o que implica uma forma violência velada que acarreta as mulheres.

Uma jornada de 12h implica, na vida concreta das trabalhadoras, o uso de pelo menos 16h ou mais horas do dia para o trabalho, especialmente se considerarmos o período de deslocamento, o que significa menos ou nenhum tempo para os filhos, para o estudo, para o lazer. A extensão da jornada traz prejuízo à saúde das trabalhadoras, aumentando os casos de afastamento por doença⁵¹, além de prejudicar o convívio familiar (Severo, 2020).

Essa ligação do trabalho doméstico como sendo espaço feminino é uma lógica antiga, remonta ao período escravocrata, em que as mulheres escravizadas eram responsáveis por todos os serviços das casas e ainda realizam os cuidados com os filhos de seus donos.

Tocar nessa chaga faz-nos refletir que até os dias atuais o estereótipo de trabalhadora doméstica é uma mulher, negra, com pouco, ou nenhum, estudo, advinda das periferias das cidades e que acabam submetidas a diversos tipos de violência e discriminação. E, sendo necessário destacar, que desde 2015, com a Lei Complementar 150, temos uma legislação que rege o contrato de trabalho doméstico.

Algumas atividades terceirizadas também são predominantemente femininas e revelam esse recorte de raça. Os serviços de limpeza e manutenção mantêm a maioria absoluta de mulheres negras como empregadas. (Severo, 2020).

Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça, entre 2023 e 2024 a Justiça do Trabalho teve um crescimento de 35% de ações que ingressaram solicitando indenização por dano moral em decorrência de assédio sexual no trabalho (CNJ, 2025). O assédio sexual é uma das violências contra mulher mais recorrentes nos ambientes laborais: brincadeiras com denotação de misoginia, comentários com perspectivas sexuais, a prática em si do assédio, fazem parte das ações cometidas contra mulheres no trabalho.

Em decisão recente, o Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região manteve sentença que condenou uma rede de supermercados ao pagamento de R\$ 80.000,00 de indenização, pela prática de assédio sexual no ambiente de trabalho, caracterizada na decisão como conduta repugnante, de coisificação da mulher, que configura grave violência de gênero, subjugando a autora (o que se estende, no mínimo, também a testemunha Clarisse) em razão da hierarquia funcional do assediador (supervisor do WMS, tomador dos serviços), com inafastáveis consequências nocivas de cunho psicológico (Severo, 2020).

Para além da diferenciação de salários, do trabalho reprodutivo, do trabalho invisível, da dificuldade em conseguir ser escolhida para cargos de gestão, precisamos refletir sobre as faces da violência em si, de como ela pode ser explicitada, efetivamente praticada contra as

mulheres, e como podemos defini-las para melhor compreensão de suas consequências na vida e no trabalho das mulheres.

3.2 Os tipos de violência possíveis

O artigo 3 da Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra mulher, mais conhecida como Convenção de Belém do Pará (1996), afirma que toda mulher tem o direito a ter uma vida livre de violência, seja em âmbito privado ou público. Nesta mesma convenção, em seu artigo 2, é destacado que a violência contra mulher pode ser física, psicológica e sexual, ocorrida no ambiente familiar, na comunidade, e praticada ou tolerada pelo Estado (Brasil, 1996).

Passados dez anos da Convenção de Belém do Pará, é sancionada a lei 11.340, de 7 de agosto de 2006, popularmente denominada de Lei Maria da Penha. Tal legislação surge para coibir a violência contra mulher nos ambientes domésticos e familiares, lugar onde ocorre a maior prevalência de abusos e agressões, talvez pelo fato de estar longe dos holofotes públicos.

São descritas pela Lei Maria da Penha, além dos tipos de violência delineadas na Convenção de Belém do Pará, as violências moral e patrimonial.

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria (Brasil, 2006, art. 7º).

Atualmente, também podemos falar sobre violência virtual. Com a expansão da tecnologia e principalmente com o crescimento em larga escala das redes sociais, torna-se muito mais fácil acontecer situações como perseguição *online*, vazamento de fotos íntimas, sem consentimento, que rapidamente se espalham através dos compartilhamentos.

A violência contra mulher, independente da face que se reveste, é colocada com grave afronta aos direitos humanos. Dificilmente acontece de um tipo isolado, pois se configura como um emaranhado cruel e complexo, que traz significativos impactos para a vida das mulheres em diversos aspectos da vida social.

3.3 Como a violência contra mulher pode refletir no trabalho

Como vimos até aqui, as mulheres vêm obtendo cada dia mais espaços no mercado de trabalho e, por mais que ainda persistam obstáculos como, por exemplo, as diferenças salariais e a discriminação de gênero, existe um fator que precisa ser analisado por estar na agenda atual de discussão: como a violência contra mulher (em especial a violência doméstica) pode impactar na atuação no trabalho.

Em que pese, podemos compreender que, a violência no geral tem seus impactos psicológicos, físicos, emocionais e sociais na vida das mulheres. Estar sendo submetida à violência, seja ela de qualquer espécie traz sérias consequências para a vida da mulher, mas vamos nos ater às implicações diretas da violência em relação à produtividade feminina.

Se por um lado, estar inserida no mercado de trabalho poderia ser uma forma de diminuição da violência sofrida pelas mulheres, no sentido de estar com ferramentas financeiras para abandonar a relação e não necessitar economicamente do agressor (normalmente cônjuge, companheiro, namorado), esse fator também pode ser estopim para mais violência, caso se perceba que a mulher está ganhando mais ou que está com poder de barganha nas mãos para sair da relação.

Podemos pensar que, essa relação entre violência e trabalho pode ter impactos a curto e longo prazo:

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

No longo prazo, as consequências se revertem em históricos de mercado de trabalho inconsistentes (dinâmicas individuais oscilando entre períodos de emprego curtos e de desemprego longos), subemprego e redução permanente na produtividade e salário (Carvalho; Oliveira, 2017).

A habilidade e produtividade da mulher que sofre violência doméstica podem ser gravemente comprometidas, porque envolve principalmente sua saúde mental. Fatores como cognição, concentração e memória são afetados pela violência e influenciam diretamente na produtividade. Além de que, podemos destacar depressão, envolvimento com drogas ilícitas e até o suicídio (Carvalho; Oliveira, 2017).

a violência doméstica pode deteriorar o estado emocional da mulher, bem como reduzir sua capacidade de concentração e tomada de decisão que são fundamentais no exercício de qualquer atividade no mercado de trabalho (Carvalho; Oliveira, 2017).

Outros aspetos relevantes dizem respeito à autonomia financeira e à perda de satisfação com o emprego. Não são raros os casos de violência patrimonial, em que a mulher tem sua autonomia financeira cerceada pelo agressor e, perdem a vontade e estima pelo trabalho. Além disso, a violência pode chegar até à restrição de oportunidades de emprego por parte do companheiro, em que este é o responsável pela desistência da mulher em aceitar uma oportunidade de emprego.

A violência doméstica é um fenômeno que impacta diretamente a desempenho da mulher no mercado de trabalho, além de restringir o acesso às oportunidades de emprego e as mulheres vitimadas de alcançarem um melhor nível de bem-estar. As consequências danosas da violência domésticas também deixam sequelas na saúde mental e emocional das mulheres, reduzindo sua capacidade de concentração e tomada de decisão (Carvalho; Oliveira, 2017).

Por fim, é preciso destacar que, a violência também pode ser responsável pelas faltas ao trabalho, seja pelo fato de ter sido de forma tão grave que deixou marcas físicas e visíveis; seja porque impediu que a mulher tivesse a capacidade psicológica de realizar suas atividades laborais em decorrência de agressões sofridas das mais diversificadas formas.

Diante de tudo que foi discutido aqui, e sem pretensão de esgotar o tema trabalhado, passemos a analisar a legislação vigente em nosso país a respeito da proteção à mulher vítima de violência e como se dá sua aplicabilidade dentro dos contratos de trabalho.

4 LEI MARIA DA PENHA E SUA APLICABILIDADE NOS CONTRATOS DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988, também chamada de Constituição Cidadã, trouxe inúmeros avanços para a construção de uma sociedade mais justa e equânime para os brasileiros. Em seu artigo 3º, inciso IV, ela dispõe que promover o bem de todos, sem discriminação de origem, raça, cor, idade, sexo ou qualquer outra forma de discriminação é um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

Apesar do que está disposto na Constituição de 88, até os dias atuais vivenciamos situações de discriminação em razão de gênero em nosso país, em todos os aspectos da vida social, já que temos uma construção histórica de ideal feminino como a pessoa “recatada e do lar” e do homem como protetor e provedor. À mulher, pode até caber estudar e trabalhar, desde que não interfira ou impeça sua função social de maternidade e cuidadora.

Quando temos enfoque no mercado de trabalho, essa discriminação é ainda persistente e perpetua ao longo do tempo. Por mais que se abram os caminhos para a mulher no trabalho externo, esse trabalho tem facetas de precarização e subemprego.

A partir da década de 90, com a globalização, aumentou-se cada vez mais a participação da mulher no mercado de trabalho, no entanto, isso não significou uma melhora nas condições de emprego. Em 2004, foi divulgado pela OIT que, dos 500 milhões de trabalhadores mais pobres do mundo, cerca de 70% são mulheres (Abilio, 2017, p. 26).

O avanço na abertura do mercado de trabalho para as mulheres não teve, ao mesmo passo, cobertura de legislação para proteção e formas de evitar discriminação de gênero e violência. Na verdade, o amparo legal à dignidade feminina, com legislações específicas e protetoras, só aconteceram no Brasil a partir de muita luta, resistência do movimento feminista e até interferência de organismos internacionais.

É bem verdade que, a igualdade formal que estava presente nas leis, principalmente com a Constituição de 1988, não reflete a igualdade material vivenciada pelas mulheres em todos os âmbitos da vida.

O artigo 226, parágrafo 8º, disciplina que o Estado deve criar mecanismos para coibir a violência no âmbito das relações familiares. Por muito tempo, mesmo após essa disposição constitucional, permaneceu um hiato legislativo em relação a leis que coibissem e protegessem mulheres vítimas de violência intrafamiliar.

Foi apenas em 2006, com a lei 11.340, que tivemos a primeira legislação para proteção e combate à violência doméstica no Brasil. Homenageando a cearense Maria da Penha, a lei foi fruto de uma luta histórica para efetivar o parágrafo 8º do artigo 226 da Constituição de 1988, e que recebeu esse nome como símbolo de persistência dessa mulher que sofreu agressões das mais diversas formas, por mais de vinte anos, de seu próprio esposo.

Maria da Penha precisou, junto com diversos coletivos de mulheres, levar seu caso à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que percebeu a inércia do Estado brasileiro em

punir o agressor e proteger a mulher vítima. Diante de tal fato, determinou que o Brasil criasse medidas de ordem social e legal para o combate à violência doméstica.

Em suma, a Lei Maria da Penha não somente deu celeridade às ações de violência doméstica, mas também proporcionou à todas as mulheres um sentimento de maior segurança e de menor impunidade aos agressores, em uma sociedade em que elas se viam intimidadas e com medo de procurar a justiça. Durante todo o tempo em que ficou casada, a própria Maria da Penha não denunciou todas as agressões sofridas temendo sofrer ainda mais repressão, tomando coragem apenas após as duas tentativas de assassinato (Abílio, 2017, p. 32).

Para além do âmbito criminal e civil, a lei Maria da Penha vem trazendo todo um arcabouço de proteção às mulheres em outros aspectos essenciais para efetivar o princípio da dignidade humana. Podemos destacar a inovação da lei ao tratar sobre o aspecto do trabalho, com a criação de uma medida protetiva que assegura à mulher o direito ao trabalho, resguardado pela Constituição Federal.

4.1 A legislação vigente e sua aplicabilidade

O direito ao trabalho está disposto na Constituição Federal de 1988 no capítulo dos direitos sociais. Isso implica refletirmos que, para o nosso ordenamento jurídico, o direito ao trabalho tem uma afinidade intrínseca com a relação entre o homem e a sociedade na busca de redução das desigualdades.

É através do trabalho que outros direitos vão sendo assegurados, como salientou Abílio (2017, p. 35):

O trabalho é condição essencial para que o indivíduo tenha acesso a outros direitos fundamentais, como a saúde, alimentação, moradia e educação. Podemos então considerar a discriminação de gênero como um impedimento a esses direitos elencados, violando assim a dignidade da pessoa humana.

Quando a Lei Maria da Penha dispõe sobre a proteção ao trabalho da mulher, ela está trazendo não apenas mais uma medida de coibir violência doméstica e proteger as mulheres vítimas, ela vai além. Traz consigo a reafirmação da dignidade da pessoa humana de ter uma vida sem violência, de ter seu direito ao trabalho assegurado para além do direito privado de acesso ao contrato de trabalho, mas como proteção estatal do direito social, disposto na Constituição, e que dele decorrem tantos outros direitos.

Em seu artigo 9º, a Lei 11.340/2006 traz a seguinte redação:

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada em caráter prioritário no Sistema Único de Saúde (SUS) e no Sistema Único de Segurança Pública (Susp), de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social), e em outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente, quando for o caso.

§ 1º O juiz determinará, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

- I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;
- II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses (Brasil, 2006, art. 9º).

Diante de tal artigo podemos compreender que a lei assegura à mulher a manutenção do vínculo trabalhista, por até seis meses, caso precise se afastar por motivos de estar sofrendo violência doméstica. A remoção de servidora pública também será realizada com prioridade pela justiça.

Sendo assim, ainda que tal medida decorra de causa de pedir decorrente de fato estranho ao contrato de trabalho, a integridade física e psicológica são direitos fundamentais trabalhistas subjetivos, devendo ser resguardados em qualquer situação (Abilio, 2017, p. 36).

É importante destacar dois pontos cruciais para a compreensão: primeiro, é o entendimento do juiz que vai determinar o afastamento ou não da mulher do ambiente de trabalho, pois é a justiça que vai analisar a situação concreta e conceder tal afastamento. Por conseguinte, tal medida será colocada só após tentativas de formas de proteção à mulher não serem suficientes ou não protegerem o bastante.

Nesses casos, a vítima pode não ter condições psicológicas de enfrentar o ambiente de trabalho em decorrência da violência que vem sofrendo, ou até estar impossibilitada fisicamente por ter sofrido agressões. Pode haver casos, contudo, de que vítima e agressor ocupem o mesmo ambiente de trabalho, devendo ser efetivado o que dispõe o artigo 9º, citado anteriormente.

Se tal afastamento necessita de decisão judicial, qual o juízo competente para julgar tais ações: Juizados Especializados em Violência Doméstica e Familiar ou Justiça do Trabalho?

Os Juizados Especializados em Violência Doméstica e Familiar foram criados pela Lei Maria da Penha com o objetivo de julgar as causas em decorrência de violência doméstica e familiar sofridas por mulheres, e a Justiça do Trabalho, de acordo com o artigo 114, inciso IX da Constituição Federal, tem a competência de julgar ações de natureza das relações de trabalho e outras controvérsias oriundas delas (Abilio, 2017).

O entendimento mais aceito pela doutrina é que, como a demanda não parte de uma violência com causa na relação de trabalho, cabe à Justiça Comum apreciar tal feito.

afastamento do trabalho por motivo de violência contra a mulher perpetrada pelo cônjuge ou outras pessoas que convivem com esta trabalhadora – não tem origem na relação do trabalho. O empregador não é o causador deste problema. Assim, competente para dirimir esta dúvida será a Justiça Comum, que já estará, também, apreciando um eventual crime cometido pelos acusados de estarem lesionando fisicamente ou moralmente àquela trabalhadora que necessita ser afastada do emprego (Salviano *apud* Abilio, 2017, p. 42).

Em relação à aplicabilidade do que propõe a lei Maria da Penha, para a manutenção do vínculo trabalhista da mulher que está em violência doméstica, ainda enseja de regulamentação para sua efetivação. O legislador não deixou claro se a manutenção se dará por interrupção, suspensão ou garantia de emprego.

Segundo Maria Berenice Dias (*apud* Abílio, 2017, p. 44):

A Lei Maria da Penha não faz referência ao pagamento do salário e nem à natureza do licenciamento. O afastamento do trabalho por determinação judicial não se encontra ressalvada na Consolidação das Lei do Trabalho. Não há previsão de ser o empregador obrigado a proceder ao pagamento nos termos do contrato de trabalho. Também não se encontra entre as hipóteses em que a ausência do empregado não é considerada falta ao serviço (CLT, arts. 131 e 474). Assim, cabe questionar se o afastamento determinado judicialmente é de suspensão ou interrupção do vínculo trabalhista.

Os dois institutos, suspensão e interrupção, são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (artigos 471 a 476), e ambos têm a natureza de cessação temporária, obedecendo

ao princípio do Direito do Trabalho de continuidade da relação de emprego. Isso quer dizer que, seja suspenso ou interrompido, o vínculo firmado entre empregado e empregador pode permanecer.

Como a Lei Maria da Penha é silente em relação à questão de pagamento de salário à mulher afastada por violência doméstica, alguns doutrinadores entendem que o instituto utilizado deveria ser o da suspensão, que nesta modalidade, o empregador deixa de realizar suas atividades laborais e o empregado não tem a obrigação de realizar o pagamento já que este não deu causa ao afastamento.

Entendendo por essa ótica, outra linha de pensamento entende que seria mais um motivo de punição à vítima de violência, já que sem o recebimento de seu salário, outros direitos ficam inviáveis de se concretizar. Portanto, outra parte da doutrina entende que deveria ser utilizado o instituto da interrupção, principalmente por ser a lei 11.340 uma norma de proteção à mulher.

Existe uma discussão, no meio desses vieses, que traz uma alternativa à essa problemática, como sintetizou o juiz do trabalho Eduardo Câmara (*apud* Abilio, 2017, p. 56):

Faz-se necessário a criação de um auxílio pecuniário em decorrência do afastamento involuntário do emprego (sem o rompimento do vínculo), a ser pago pelo INSS ou com recursos do FAT (a exemplo do seguro – desemprego), possuindo caráter assistencial (artigo 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).

Diante de todo exposto até aqui, é preciso que façamos um enfoque primordial para a discussão: se a lei Maria da Penha tem como principal objetivo à proteção à mulher vítima de violência doméstica, não seria, por tanto, razoável entender como intenção do legislador que ela fique sem as condições materiais de subsistência ao ser vítima de violência. A própria lei 11.340, traz em seu artigo 4º. que devem ser considerados os fins sociais a que se destina e, portanto, deve ser compreendido que a mulher protegida pela legislação em tela está em um momento de vulnerabilidade.

Vamos agora analisar, como no caso concreto, essas decisões são colocadas.

4.2 Casos concretos e jurisprudências sobre o tema

Em decisão recente (12 de março de 2025), o Tribunal Regional do Trabalho 13ª região, vara de Patos/PB, analisou um processo em que uma mulher, vítima de violência doméstica, trabalhava na cidade de Brasília e precisou retornar à cidade de nascimento (Patos/PB) pra preservar sua integridade física. Teve medida protetiva instituída e o afastamento do trabalho determinado pelo poder Judiciário. Ao fim do prazo, ela não se sentiu segura em retornar à cidade que exercia seu trabalho como técnica de enfermagem e a empregadora realizou sua demissão por justa causa, alegando abandono de emprego.

A juíza ao analisar o caso, proferiu a seguinte decisão:

“EX POSITIS”, julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados para declarar nula a demissão por justa causa, convertendo-a em demissão sem justa causa e condenar o reclamado I. G. E. S. D. F. I. a pagar a autora M. V. S. os valores relativos ao aviso prévio indenizado, com incidência das horas extras médias; 13º salário integral e proporcional, férias integrais e proporcionais + 1/3; e multa de 40% sobre os depósitos de FGTS de todo o período contratual, com os acréscimos legais, observados os limites temporais (TRT-13, 2025, Processo nº 0000983-41.2024.5.13.0011).

Um dos argumentos utilizados pela magistrada é que a volta da vítima à Brasília poderia pô-la em risco de vida e que a empregadora nada fez para dar segurança mesmo tendo ciência de toda a situação. Para ela, a demissão por justa causa não seria a medida social e humanamente aplicável ao caso em questão.

A lei Maria da Penha também pode ser utilizada quando ocorrer violência na esfera do trabalho doméstico, como podemos ver na decisão abaixo (Acórdão nº. 983829 *apud* Carvalho, 2022):

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.)

É possível, portanto, que seja concedida a proteção trazida pela Lei Maria da Penha nos casos em que empregadas domésticas estejam sendo alvo de violência por parte de seus empregadores, culminando até em rescisão indireta do contrato de trabalho.

Quanto ao conflito de competência, o julgado em destaque a seguir, traz um entendimento de que, apesar de existir as Varas Especializadas em Violência Doméstica, é de competência da Justiça do Trabalho julgar as ações que sejam pertinentes à relação de trabalho:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Esta Justiça Especializada possui competência material para processar e julgar o pedido de pagamento de salários em relação ao período de manutenção do vínculo empregatício previsto no artigo 9º, § 2º, II, da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), nos termos do artigo 114, I, da Constituição Federal, segundo o qual a competência material da Justiça do Trabalho abrange, de uma forma geral, as ações oriundas da relação de trabalho. (TRT-4, 2020, Recurso Ordinário Trabalhista nº XXXXX-58.2019.5.04.0461).

O que podemos perceber, mesmo com os casos trazidos até aqui, é que na realidade, ainda não é comum que se chame a Lei Maria da Penha para legalmente fundamentar as ações de violência no âmbito das relações trabalhistas. Apesar de hoje estarmos vivenciando um aumento no número de mulheres que se sentem seguras para realizar a denúncia e romper com o ciclo de violência, os passos são lentos na caminhada para que se estenda a proteção a todos as esferas necessárias para sua segurança.

4.3 Reflexões sobre presente e o futuro

Não resta dúvidas que a Lei Maria Penha foi um grande avanço para o combate à violência doméstica no Brasil. Na verdade, após sua promulgação toda a forma como o Estado

e a sociedade enxergavam e enfrentavam a violência doméstica precisou passar por uma grande transformação.

A Lei Maria da Penha, considerada uma das melhores do mundo, determinou a implementação de 41 providências a serem adotadas nas esferas federal, estaduais e municipais e por todas as entidades públicas. Claro que a maioria delas ainda não saiu do papel. Mas reiteradamente a Lei vem sendo objeto de ajustes na tentativa de dar-lhe mais efetividade (Dias, 2019).

É uma legislação robusta, com caráter preventivo e protetivo, e abriu caminhos para que outras leis de proteção à mulher surgissem. Em 2003, por exemplo, de acordo com o Ministério das Mulheres (2023), foi promulgada a lei 10.778 que estabelece a notificação compulsória de todos os casos de violência contra mulher que forem atendidos nas unidades de saúde em todo o território nacional.

Ainda, de acordo com o Ministério das Mulheres (2023), em 2012, com a Lei nº. 12.737, também conhecida como Lei Carolina Dieckman, foi classificado como crime a invasão de computadores, tablets, celulares que estejam, ou não, conectados à internet, para obter, adulterar ou destruir dados ou informações. A lei foi criada mediante o caso da atriz já citada, que teve seu computador invadido e fotos pessoais divulgadas sem autorização.

Joana Maranhão, atleta de natação brasileira, também tem uma lei que faz referência ao seu nome. A Lei 12.650/2012 altera os prazos prescricionais de crimes de abuso sexual contra crianças e adolescentes. A partir da lei, a prescrição só passa a valer após a maioridade civil (18 anos) da vítima e o prazo pra denúncia aumentou para 20 anos. A atleta denunciou seu treinador por abuso sexual, abusos sofridos quando ela tinha apenas nove anos de idade, mas na época da denúncia o crime já havia prescrito, o que deu causa ao movimento pra mudanças na lei.

Podemos citar outras leis importantes, como a Lei do Minuto Seguinte (Lei nº 12.845/2013), a Lei de Importunação Sexual (Lei nº 13.718/2018), Lei Rose Leonel (Lei nº 13.772/2018), Lei Mariana Ferrer (Lei nº 12.245/2021), a Lei do Stalking (Lei nº 14.132/2021) e a Lei de Violência Política contra as Mulheres (Lei nº 14.192/2021).

Merece destaque, como já até mencionado em outros momentos deste trabalho, a Lei do Feminicídio, Lei nº 13.104/2015, que alterou o código penal qualificando o crime de homicídio quando este ocorrer em razão de gênero. Ficou estabelecido que o crime de feminicídio é hediondo e com pena de até 30 anos de reclusão (Brasil, 2015).

Nesse panorama, podemos observar que atualmente temos um marco legal que caminha pra proteção às mulheres, mesmo que a passos lentos, mesmo que após pressões internacionais. E, ainda que estejamos diante de um arcabouço legal de proteção, não tem um dia sequer que não vejamos casos de violência contra mulher em noticiários. É preciso que façamos uma reflexão acerca da efetividade, e de outros caminhos que possibilitem construção social sem violência de gênero.

Se formos comparar com a realidade de outros países, podemos ver que o Brasil, com a Lei Maria da Penha, está em posição de exemplo, ao menos em relação à legislação formal. Segundo pesquisa do Banco Mundial (Banco Mundial, 2015), de 173 economias cobertas pela organização, 46 não possuem legislação específica de proteção à violência contra mulher, em 100 delas as mulheres sofrem restrições ao emprego baseado em gênero, e, em 18, os maridos podem impedir legalmente que suas mulheres trabalhem.

Especificamente em relação ao âmbito trabalhista, já vemos, na prática, a efetivação do que traz a lei em tela nas relações trabalhistas, nas situações em que a mulher esteja sofrendo violência doméstica, como demonstrado anteriormente. Mas, apesar de termos disposto na Lei Maria da Penha formas de proteção, ainda temos muito a avançar.

É importante destacar que a legislação brasileira poderia caminhar para esclarecer alguns pontos necessários para melhor entendimento da norma e, conseqüentemente, mais

efetividade nas decisões, tais como: quanto à forma de manutenção do vínculo e em relação pagamento dos salários da mulher vítima, ao ser afastada do trabalho.

É bem sabido que, avançamos em muitos aspectos, temos uma longa estrada ainda pela frente já que diariamente histórias de violência de gênero insistem em acontecer, mas a luta deve ser constante, local e compartilhada internacionalmente, com ações nas mais diversas áreas, não só punitiva, mas, preventiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Elza Soares, cantora brasileira, mulher negra, de origem pobre e que conseguiu ascensão por seu talento na música. Em 2015 lançou a música “Maria de Vila Matilde” (de autoria de Douglas Germano), que conta a história de uma mulher que não suporta mais a violência doméstica que vem sofrendo e decide se libertar do ciclo de agressões.

Em um dos trechos da música ela diz: “Cadê meu celular? Eu vou ligar pro 180. Vou entregar teu nome. E explicar meu endereço. Aqui você não entra mais”.

Em 2015, o debate sobre a violência contra mulher já estava consolidado, mas se voltarmos cerca de sessenta anos antes, estaríamos vivenciando a época em que a mesma Elza Soares foi forçada a casar-se com um amigo de seu pai, aos 12 anos de idade, tendo um filho aos 13. Os relatos dão conta que esse primeiro marido cometia violência doméstica contra a cantora, que também passou pela mesma situação anos mais tarde, no relacionamento com o jogador de futebol Manoel Garrincha.

Fazendo uma reflexão sobre a situação de Elza, podemos compreender a importância de colocarmos as lutas em pauta, de discutirmos sobre violência e a necessidade de efetivarmos o que preza a legislação quando dispõe que é direito fundamental da mulher ter uma vida sem violência.

Se tudo está, nada é, podemos e devemos fazer a diferença. Se não estamos satisfeitas com o que vivenciamos, vamos ser o moinho que move para a mudança que queremos. O Estado brasileiro se colocou como responsável por coibir a violência e proteger as mulheres que são vítimas, mas a sociedade precisa fazer seu papel.

Os espaços de trabalho foram conquistas de muitas lutas dos movimentos feministas, é necessário que seja cada dia ampliado e fortalecido. Quando violências surgem nesses espaços, ou quando ela é trazida de outro ambiente, mas com reflexos na produtividade, é necessário que a mulher tenha proteção para sua integridade física, psíquica e emocional, mas também que tenha seu direito social ao trabalho resguardado.

Diante de tudo que foi discutido até aqui, podemos afirmar que a violência de gênero tem impactos significativos na vida das mulheres e reflete em todos os aspectos da vida social e, por conseguinte, no trabalho feminino. A Lei Maria da Penha traz em seu escopo a proteção ao trabalho das mulheres vítimas de violência e realmente é aplicada aos casos concretos, como exposto em jurisprudências expostas ao longo do trabalho.

Mas resta-nos discutir acerca da sua aplicabilidade efetiva, já que o texto legal tem lacunas que são imprescindíveis para melhor compreensão e aplicabilidade. Portanto, é realidade a sua aplicação, mas necessita de avanços legislativos.

Se pudemos vivenciar Elza Soares cantando “Cê vai aprender a não levantar a mão pra mim”, após uma vida regada a diversos tipos de violência silenciada, podemos pensar num futuro que tais casos sejam apenas exceção. Mas o futuro se faz de agora, é construído através de lutas, discussões, aparato estatal, legislação, educação e consciência da necessidade de mudança.

REFERÊNCIAS

- ABILIO, Caroline de Lima. **A proteção da mulher no trabalho: a Lei Maria da Penha e sua garantia trabalhista**. 2017. 63 f. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.
- BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direito 2016: avançar rumo à igualdade**. Washington: Banco Mundial, 2015. Disponível em: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/421671519930701166-0050022015/original/WBL2016KeyFindingsPOR.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Diário Oficial da União, Brasília, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir 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 Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015**. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Diário Oficial da União, Brasília, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13104.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.
- CARVALHO, Carolina Burlamaqui. **Lei Maria da Penha: aplicação e implicações nas relações de trabalho**. São Luís: Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, 2022. Disponível em: https://www.trt16.jus.br/sites/portal/files/roles/ascom/LEI%20MARIA%20DA%20PENHA%20APLICA%C3%87%C3%83O%20E%20IMPLICA%C3%87%C3%95ENAS%20RELA%C3%87%C3%95ES%20DE%20TRABALHO_2.pdf. Acesso em: 28 abr. 2025.
- CARVALHO, J. R.; OLIVEIRA, V. H. **Pesquisa de condições socioeconômicas e violência doméstica e familiar contra a mulher**. Fortaleza: UFC; IMP; LECO, 2017. Disponível em: https://www.institutomariadapenha.org.br/assets/downloads/relatorio_II.pdf. Acesso em: 28 abr. 2025.

CASOS de feminicídio no Brasil chegaram ao pior índice em 2024. **Congresso em Foco**, 2025. Disponível em: <https://www.congressoemfoco.com.br/noticia/106793/casos-de-feminicidio-no-brasil-chegaram-ao-pior-indice-em-2024>. Acesso em: 28 abr. 2025.

CERQUEIRA, Daniel; BUENO, Samira (coord.). **Atlas da violência 2024**. Brasília: Ipea; FBSP, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/14031>. Acesso em: 28 abr. 2025

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Número de ações sobre assédio sexual na Justiça do Trabalho cresce 35% entre 2023 e 2024**. Brasília, CNJ, 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/numero-de-acoes-sobre-assedio-sexual-na-justica-do-trabalho-cresce-35-entre-2023-e-2024/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

DIAS, Maria Berenice. Quando a vítima é o bolso. **Berenice Dias**, 2019. Disponível em: <https://berenedias.com.br/quando-a-vitima-e-o-bolso/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2022**. 16. ed. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2022. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/06/anuario-2022.pdf?v=15>. Acesso em: 28 abr. 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; DATAFOLHA. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. 4. ed. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Datafolha, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025. <https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 24 mar. 2025.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; INSTITUTO LOCOMOTIVA. Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho. **Agência Patrícia Galvão**, 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

MENDES, Rafael Pereira da Silva. Mulheres no mercado de trabalho. **Brasil Escola**, 2025. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>. Acesso em 28 de abril de 2025.

MINISTÉRIO DAS MULHERES. Leis nacionais e marcos legais. **Gov.br**, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/assuntos/leis-nacionais-e-marcos-legais>. Acesso em: 28 abr. 2025.

NOGUEIRA, C. M. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas: Autores Associados, 2004.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. Devastadoramente generalizada: 1 em cada 3 mulheres em todo o mundo sofre violência. **OPAS**, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/9-3-2021-devastadoramente-generalizada-1-em-cada-3-mulheres-em-todo-mundo-sofre-violencia>. Acesso em: 28 abr. 2025.

SENADO FEDERAL. Comparativo nacional de violência contra a mulher. Brasília: **Data Senado**, 2024. Disponível em: https://www.senado.leg.br/institucional/datasenado/relatorio_online/pesquisa_violencia_domestica/2024/interativo.html. Acesso em: 29 abr. 2025.

SEVERO, V. S. Trabalho e Violência Contra a Mulher. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS**, v. 15, n. 1, 2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/96510>. Acesso em: 28 abr. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT-4). **Recurso Ordinário Trabalhista nº XXXXX-58.2019.5.04.0461**. Relator: Eny Ondina Costa da Silva. Recorrente: Priscila Teixeira Minuzzo. Recorrido: Schumann Móveis e Eletrodomésticos Ltda. 11ª Turma. Data: 05 jun. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/857513011/inteiro-teor-857513017>. Acesso em: 28 abr. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. **Processo nº 0000983-41.2024.5.13.0011**. Reclamante: M. V. E.; Reclamado: I. G. E. S. D. F. I. Sentença proferida pela Juíza do Trabalho Rosivania Pereira Gomes em 12 mar. 2025. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/jurisprudencia/121282a7a5499d960a25bb4b469bf842>. Acesso em: 28 abr. 2025.

AGRADECIMENTOS

Penso que agradecer é uma forma de retribuir o amor que recebemos, portanto, quero aqui deixar registrado todo meu amor em forma de agradecimentos a todos aqueles que fizeram parte dessa conquista que não é só minha. Quero deixar muitos detalhes aqui registrado, que servirão de lembranças para quando reler, daqui a dez, vinte anos, lembrar tudo que vivenciei.

Quando iniciei essa jornada, estava com Gabriel e Sofia recém nascidos, apenas quinze dias de vida, Rafael com seus cinco anos já iniciava sua compreensão acerca dos meus estudos. Desistir nunca foi uma palavra que passou pela minha cabeça, principalmente porque meu esposo jamais me deixou pensar nela. Foi ele quem mais incentivou, animou, auxiliou, encorajou e foi meu suporte em todos os momentos desses cinco anos. Adriano e os meus filhos são a minha coragem e determinação para vencer todos os obstáculos da vida. Amo muito vocês.

Nesse início também passei por uma tribulação muito intensa com meu pai, muitos momentos pensei que perderia ele, mas Deus em sua infinita misericórdia, não permitiu que ele se fosse sem vivenciar este momento tão importante da minha vida. Tudo que construí até aqui foi graças ao esforço e incentivo dele e da minha mãe, que onde estiver, tenho certeza que estará muito feliz em ver sua filha alçando voos tão altos. Tudo que faço é para dar orgulho a vocês.

Não poderia deixar de fazer um agradecimento especial a duas pessoas que foram essenciais para que eu conseguisse assistir aulas, fazer os trabalhos, estudar para as provas e me dedicar na medida do possível. Cida foi meu suporte nos cuidados da minha casa, sem ela não conseguiria estudar com tranquilidade. Solange foi meu suporte no cuidado dos meus filhos, sem ela não conseguiria estudar com tranquilidade. Sou muito grata por tudo, e mais, sei que tudo que fizeram foi com muito amor e dedicação. Muito obrigada!

Agradeço a todos os meus companheiros de sala de aula e aos meus professores, muito aprendi com todos eles, e nem foi apenas sobre Direito, foi sobre vida, determinação, esforço, coragem, persistência e paciência. Em especial, tenho um coração cheio de gratidão por ter sido aluna, monitora, orientanda e hoje amiga da professora Paula Introine, um exemplo de profissional comprometida, dedicada e muito competente. Não sei como agradecer por tudo,

mas sei que jamais esquecerei a nossa jornada e tentarei seguir seus ensinamentos e, sobretudo, seu exemplo.

À minha família, minha gratidão por tanta força ao longo desse tempo. À minha equipe de trabalho eu agradeço por tantas vezes que souberam compreender minha ausência. Aos meus amigos, agradeço por tantas palavras de incentivo e apoio que muitas vezes foram o combustível para continuar caminhando.

Por fim, diferente do que normalmente acontece, eu agradeço à Deus. Não existe aqui uma ordem de mais ou menos importante, então queria finalizar com esse agradecimento em especial. Tudo que tenho, sou e faço é graça imerecida dEle, nada é meu, por mim e para mim. Tudo que vivi foi permissão, e tudo foi tão caprichado que só poderia ter vindo dEle. Obrigada Jesus por ser tão misericordioso em minha vida, por teu cuidado nos mínimos detalhes, por tua proteção em todos os momentos e por estar comigo o tempo todo. Obrigada Maria, por sua intercessão, proteção e cuidado.

Para que eu chegasse até aqui muitas mulheres precisaram abrir portas e quebrar muros. Quero ser para meus filhos um exemplo de uma pessoa que não desistiu, que tentou sempre o melhor para eles e, principalmente, quero que minha filha viva em um mundo melhor do que eu vivo, estou seguindo para abrir as portas para ela.