

SUSPENSÃO OU INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: ANÁLISE DA NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO DA EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA QUANDO APLICADO O ART. 9º, § 2, INCISO II DA LEI Nº 11.340/2006

Jenifer Souza¹

RESUMO

O presente artigo tem como objeto de estudo o afastamento previsto no II, § 2º, art. 9 da lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) e sua repercussão na esfera trabalhista. Parte-se do seguinte questionamento: o afastamento da trabalhadora vítima de violência doméstica (amparado pelo no II, § 2º, art. 9 da lei Maria da Penha), trata-se de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho? Para essa indagação será necessário verificar os pressupostos da relação de emprego, especialmente a habitualidade como requisito essencial para sua caracterização, os diferentes efeitos da suspensão e interrupção no contrato de trabalho, os fundamentos usados pelos doutrinadores para estabelecer qual dos institutos (suspensão ou interrupção) seria mais adequado a situação além da análise de como vem sendo tratada a questão na jurisprudência. Conclui-se que a interrupção nos primeiros 15 dias e a suspensão a partir desse momento, com o INSS assumindo a responsabilidade sobre o trabalhador, pode ser a alternativa mais adequada.

Palavras-chave: Lei Maria da Penha; afastamento; suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

As relações de emprego, em regra, se formam a partir de interesses mútuos: o empregador busca obter a prestação de serviços, enquanto o empregado tem o interesse de receber uma contraprestação econômica. Assim, quando ocorrem interrupções nessas contraprestações devido a circunstâncias alheias à vontade das partes, estas poderão ocasionar um prejuízo comum.

É oportuno ressaltar que, de fato, há eventos que impactam as relações de

¹ Acadêmica do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail: jenifer.souza@edu.pucrs.br.

trabalho, uma vez que a vivência humana, até mesmo para garantir a subsistência, está atrelada ao ambiente laboral. Por conseguinte, o mesmo pode acontecer no âmbito jurídico, isto é, diferentes áreas podem refletir umas nas outras.

Neste caso, a Lei nº 11.340 de 2006, conhecida popularmente como Lei Maria da Penha, a qual representa um marco importante na proteção dos direitos das mulheres, por ter como objetivo garantir a segurança e os direitos das vítimas de violência no âmbito doméstico e familiar, pode impactar no âmbito trabalhista.

Isso porque, em seu art. 9º, inciso II, § 2º, prevê a possibilidade da empregada vítima de violência doméstica, afastar-se do seu trabalho, sem prejuízo do vínculo de emprego. No entanto, embora exista esta previsão, o instituto foi omissivo quanto à natureza jurídica deste afastamento, ou seja, se deve ser considerado suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Essa possibilidade de parada, em razão do afastamento, reflete diretamente na relação de emprego, tendo em vista que a suspensão e a interrupção possuem efeitos distintos quando aplicados sobre o contrato de trabalho, podendo impactar tanto a empregada quanto o empregador de maneiras distintas.

Dessarte, neste artigo, iremos analisar a natureza jurídica do afastamento da empregada vítima de violência doméstica quando aplicado o art. 9º, § 2º, inciso II da Lei nº 11.340/2006 e, para tanto, exploraremos de forma objetiva os requisitos legais da relação empregatícia, especialmente a habitualidade como elemento essencial para sua caracterização.

Posteriormente, examinaremos os diferentes efeitos da suspensão e interrupção no contrato de trabalho, assim como abordaremos a Lei Maria da Penha, analisando o seu âmbito de incidência, destinatários e repercussão na relação de emprego.

Por fim, iremos analisar o posicionamento doutrinário sobre qual seria a natureza jurídica (suspensão ou interrupção) do afastamento em questão, além de expor como vem sendo aplicada na jurisprudência.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é espécie da qual a relação de trabalho é gênero. Dessa maneira, a relação de trabalho abrange não apenas o vínculo empregatício, mas também outras relações jurídicas, cujo trabalho humano proporcionará um resultado vantajoso para outrem (Cardozo, 2024, p. 51).

Nesse sentido, a Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei n.º 5.452/1943), especificamente em seus artigos 2º e 3º, dispõe acerca dos sujeitos da relação jurídica de emprego, bem como os pressupostos para sua caracterização, quais sejam, a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade e a não-eventualidade:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (Brasil, 1943).

Quanto aos sujeitos da relação de emprego, o artigo 2º da CLT estabelece que o tomador poderá ser uma empresa, seja ela individual ou coletiva, que, ao assumir os riscos da atividade econômica, contrata, remunera e supervisiona a prestação pessoal da atividade. Ainda, embora não haja expressa previsão no referido artigo, também poderá o empregado ser pessoa física (Renzetti, 2021, p. 77). Já em relação ao prestador de serviço, o art. 3º dispõe que necessariamente tem que ser uma pessoa física.

No requisito da pessoalidade tem-se que a prestação será realizada por pessoa certa e determinada, por esta razão possui caráter *intuitu personae*. Dessa forma, não se pode substituir o empregado por outro, sob pena de formar um novo vínculo de emprego com o substituto (Martins, 2024, p. 116).

Já a subordinação consiste no poder de direção patronal em relação ao empregado, e é oriunda da relação jurídica que o contrato entre as partes proporciona (Resende, 2024, p. 81).

A onerosidade representa a contraprestação econômica do trabalho realizado, assim, o trabalhador realiza seu serviço, enquanto o empregador se compromete a remunerá-lo (Renzetti, 2021, p. 81).

Por fim, o requisito da não eventualidade se traduz na ideia de que a prestação deve ser contínua, porquanto se o trabalho for considerado esporádico, isto é, eventual, ele não se enquadrará na legislação trabalhista, mesmo que o trabalhador esteja sob subordinação (Cardozo, 2024, p.53).

Realizada a revisão dos requisitos legais da relação empregatícia, por necessário ao estudo proposto, passa-se a focar na habitualidade, notoriamente para se alcançar a análise dos reflexos jurídicos das paradas do contrato.

2.1 HABITUALIDADE COMO ELEMENTO DE CARACTERIZAÇÃO

Inicialmente, para uma melhor compreensão do que seja a habitualidade, imprescindível entender a eventualidade (contrário senso daquela). Assim, Martinez (2023, p. 94) conceitua e exemplifica:

Constata-se, pois, que a eventualidade baseia-se numa ideia de imprevisibilidade de repetição. Assim, se alguém contrata um lavador de carros quando estaciona nas proximidades da praia e, depois de completado o serviço, não há qualquer previsão acerca de sua repetição, pode-se dizer que esse trabalhador revelou-se como um eventual.

Por conseguinte, a partir dos ensinamentos de Romar (2023, p.107), é possível compreender que “o que caracteriza a habitualidade não é a prestação diária de trabalho, mas, sim, o sentido de permanência e de prolongamento no tempo que a prestação dos serviços tem”.

Verifica-se que tanto o empregador quanto o empregado reconhecem que o trabalho será realizado de maneira contínua, tendo como certo que essa atividade se repetirá ao longo do tempo (Martinez, p. 94, 2023), diferentemente do que ocorre na eventualidade, que até pode acontecer mais de uma vez à semana, mas de forma incerta, trazendo uma ideia de descontinuidade.

Vê-se que não se pretende através da habitualidade que o trabalho ocorra de forma ininterrupta, mas sim que haja continuidade e permanência da prestação.

Há oportunidades em que os efeitos do contrato de emprego, com prestação habitual de serviço, portanto, podem sofrer paradas provisórias, retomando efeitos logo a seguir. Estas paradas podem se dar por causas suspensivas ou interruptivas, que serão melhor analisadas a seguir.

2.2 SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão e a interrupção estão previstas no Capítulo IV do Título IV da CLT. Primeiramente, é oportuno ressaltar que, não há uma suspensão ou interrupção do contrato propriamente dito, o que ocorre em verdade, é a suspensão dos seus efeitos, porquanto o vínculo continua existindo (Leite, 2024, p. 427).

No que compete à suspensão, tem-se que tanto o empregado quanto o empregador estão temporariamente suspensos de cumprir as obrigações previstas no contrato de trabalho (Leite, 2024, p. 428).

Enquanto na interrupção, não ocorre a prestação do serviço por parte do

trabalhador, mas este permanece recebendo o salário, além de ter o cômputo deste tempo como tempo de serviço (ROMAR, 2023, p. 231).

Stürmer (2020, p. 42), leciona sobre as semelhanças e diferenças entre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho:

Verifica-se que a semelhança básica entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho é a inexistência da principal obrigação do empregado, qual seja, a prestação do trabalho. Já a distinção entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho diz respeito aos efeitos gerados.

Vê-se, assim, que nos dois institutos não haverá a prestação de serviço por parte do trabalhador, mas os efeitos do afastamento das atividades laborais irão repercutir de formas diferentes.

Para uma melhor ilustração dos efeitos da suspensão e da interrupção no contrato de trabalho, utiliza-se de um quadro de autoria de Martinez (2024, p. 724).

Quadro 1 – comparativo entre suspensão e interrupção do contrato

SUSPENSÃO CONTRATUAL	INTERRUPÇÃO CONTRATUAL
Manutenção do vínculo contratual	Manutenção do vínculo contratual
Suspensão da outorga de contraprestação	Manutenção da outorga de salários
Retorno ao serviço com vantagens atribuídas à categoria profissional	Retorno ao serviço com vantagens atribuídas à categoria profissional
Normalmente não há estipulação de prazo para retorno à atividade	Normalmente há estipulação de prazo para retorno à atividade
Excepcionalmente há o cômputo do período de suspensão como tempo de serviço	Há sempre o cômputo do período de interrupção como tempo de serviço

Fonte: Martinez (2024)

Observa-se que, tanto na suspensão quanto na interrupção, haverá a manutenção do vínculo contratual. Nessa esteira, o empregado tem o direito de retornar às suas atividades laborativas quando cessada a causa da interrupção ou suspensão.

Oportuno referir ainda, conforme artigo 471, da CLT, ao término da causa que interrompe ou suspende o contrato, o empregado tem garantido o retorno ao cargo que ocupava, além do direito a todas as vantagens que foram concedidas à sua categoria durante sua ausência, sejam elas resultantes de leis ou normas coletivas, ou oferecidas de forma voluntária pelo empregador (Leporaci; Silva, 2023, p.193).

A suspensão está consagrada no art. 474 da CLT, referindo que o empregado

pode ser suspenso pelo empregador por motivos disciplinares, o que configura a suspensão do contrato de trabalho. Contudo, caso seja superior a 30 dias consecutivos, ocasionará a rescisão injusta do contrato de trabalho (Martins, 2024, p. 443).

Nesse íterim, a jurisprudência através da súmula nº 32 do Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento sobre o prazo que caracteriza o abandono de emprego, sendo ele de 30 dias.

Ressalta-se, ademais, que na suspensão, em regra, o período de afastamento não será computado como tempo de serviço. Contudo, excepcionalmente, há situações em que será considerada suspensão, computando-se tempo de serviço (art. 4, § 1º da CLT), é o caso por exemplo, do afastamento do empregado que se encontra prestando serviço militar ou em benefício previdenciário decorrente de acidente ocupacional que pendure mais de 15 dias (Leite, 2024, p. 428).

No que diz respeito às possibilidades de interrupção, não existe um rol taxativo, mas o artigo 473 da CLT apresenta várias situações que justificam a interrupção:

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário :

- I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III – por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- IV – por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra e do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.
- IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- X – até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- XI – por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica;
- XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada (Brasil, 1943).

Destaca-se que a nova redação dada pela lei nº 14.457/2022 ao inciso III do art. 473 da CLT, ampliou o prazo da licença-paternidade, que antes era de um dia passando para cinco dias, além disso permitiu que se estendesse aos empregados adotantes e aqueles que obtiverem a guarda compartilhada (Resende, 2023, p. 527).

Outro exemplo clássico de interrupção do contrato de trabalho é o período de férias, embora essa situação não esteja expressamente prevista no artigo mencionado, ela é tratada no artigo 129 da CLT. Nesse período, será computado como tempo de serviço (art. 130, § 2º, da CLT) e mesmo que não esteja realizando suas atividades laborais, continuará recebendo seu salário:

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (Brasil, 1943).

As hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, estão dispersas na legislação trabalhista. Assim, por exemplo, é possível identificar situações que resultam na suspensão do contrato de trabalho, no art. 476-A da CLT, que se refere à participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional; no art. 475 da CLT situação em que o empregado é aposentado por invalidez e no art. 476 da CLT, na usufruição do seguro-doença ou auxílio-enfermidade (Martinez, 2024, p. 736).

Dessa forma, percebe-se que não há um rol taxativo das situações em que ocorrerá a suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, mas há um consenso sobre os diferentes efeitos decorrentes dos institutos nos casos em concreto.

A partir dessas premissas, passa-se a analisar previsão de parada nos efeitos do contrato laboral, instituída pela Lei nº11340/2006 (Lei Maria da Penha).

3 A LEI MARIA DA PENHA (LEI N 11340/2006)

Em 22 de setembro de 2006, entrou em vigor a Lei nº 11.340, também conhecida como Lei Maria da Penha, em homenagem a Maria da Penha Maia Fernandes, símbolo de luta contra a violência doméstica (Fernandes, 2010).

Em razão da ineficácia da legislação brasileira, Maria da Penha Fernandes foi vítima de múltiplas agressões no ambiente doméstico, assim como tentativas de homicídio por parte de seu então marido, uma delas foi através da simulação de assalto, a qual culminou em lesões irreversíveis que a deixaram paraplégica, além

de outras complicações físicas e psicológicas. O caso foi analisado no âmbito internacional, devido a omissão brasileira em estabelecer medidas investigativas e punitivas contra o agressor, dentro do razoável prazo de duração do processo, levando à condenação do Estado brasileiro pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, órgão da Organização dos Estados Americanos (OEA) (Souza, 2009, p. 22).

Para tanto, a repercussão deste caso, foi essencial para que o e Estado brasileiro desenvolvesse uma lei com medidas de proteção e educativas, bem como assegurar um tratamento mais rigoroso aos crimes de violência doméstica e familiar, resultando na criação da lei nº 11.340/2006, nomeada como lei Maria da Penha, sancionada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2006 (Fernandes, 2010).

3.1 ÂMBITO DE INCIDÊNCIA E DESTINATÁRIOS - EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O âmbito de proteção da Lei nº 11.340/2006 não se limita apenas as relações conjugais ou de coabitação, estando submetido também as relações familiares ou qualquer relação íntima de afeto, em decorrência da qual o agressor possuía, ou possuía convivência com a vítima. Dessa forma, o art. 5º da mencionada lei, dispõe acerca das formas em que a violência doméstica se configura, bem como o seu âmbito de incidência:

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

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

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

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

Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual (Brasil, 2006).

Oportunamente, como bem menciona Romar (2023, p.774), a Lei Maria da Penha “não se limita aos procedimentos criminais, implicando em consideráveis repercussões e acréscimos em diversos campos do Direito”.

A referida lei, em seu artigo 9º, § 2, inciso II, dispõe acerca do afastamento das

mulheres vítimas de violência doméstica ou familiar. Trata-se de uma medida de proteção, que possibilita à empregada exposta, a situações de violência, afastar-se do trabalho:

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.
 (...) § 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:
 (...) II – manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses (Brasil, 2006).

Pelo dispositivo, percebe-se que a lei, embora de forma não tão clara, estabelece a possibilidade de parada dos efeitos do contrato de trabalho por até seis meses, sem que isto resulte prejuízo na manutenção do vínculo trabalhista.

Tal medida visa assegurar a integridade física da vítima, considerando a possibilidade de que o agressor, ou até mesmo alguém a seu pedido, possa persegui-la em seu ambiente de trabalho, a fim de, por exemplo, vigar-se em relação a denúncia realizada (Martinez, 2024, p.740).

Compete ao juízo responsável pelo julgamento do caso de violência determinar o afastamento da vítima do ambiente laboral, informando posteriormente o empregador sobre a decisão tomada, assegurando à empregada o afastamento, bem como o direito de manter seu contrato de trabalho (Martinez, 2024, p.740).

Se o empregador não cumprir a ordem judicial, a qual determina o afastamento com manutenção do vínculo empregatício, a empregada ofendida pode recorrer à justiça do trabalho através de uma ação, a fim de satisfazer a ordem dada pelo juízo responsável (Neto; Cavalcante, 2019).

Depreende-se, no entanto, em que pese haja previsão legal para que ocorra o afastamento da vítima em um período de até seis meses, que o dispositivo legal não especifica se este afastamento é considerado uma suspensão ou uma interrupção do contrato de trabalho, dando margem para as divergências e discussões entre operadores do direito, bem como os doutrinadores.

3.2 PERÍODO DE AFASTAMENTO LABORAL DA LEI MARIA DA PENHA: SUSPENSÃO OU INTERRUÇÃO?

Diante da ausência de previsão quanto à natureza jurídica do afastamento da

empregada em situação de violência doméstica ou familiar na Lei 11.340/2006, cabe questionar: Trata-se de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho? Verifica-se que existem diferentes posicionamentos entre os doutrinadores, alguns acreditam que seja caso de interrupção e outros sustentam que configuraria a suspensão. Dessa forma, serão apresentados os diferentes posicionamentos conferidos ao tema pela doutrina.

3.2.1 Abordagem doutrinária

Sergio Pinto Martins (2025, p. 451) compara ao artigo 473 da CLT, que permite o não comparecimento ao trabalho sem prejuízo salarial, com o inciso II do § 2º do artigo 9º da Lei nº 11.340, que nada menciona sobre o pagamento de salário para a empregada afastada. Em razão disso, o referido autor conclui que, na ausência de previsão determinando o pagamento, o intérprete não pode impor ao empregador esta obrigação. Nesse ínterim, o autor se posiciona no sentido de:

Ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude de lei (art. 5º, II, da Constituição). É o princípio da legalidade. Se não existe previsão na lei a respeito de pagamento de salário da empregada afastada por seis meses em razão de violência doméstica, não há obrigação do empregador de pagá-lo.

Dessa forma, de acordo com o referido autor, não se trata de hipótese de interrupção do contrato de trabalho, tendo em vista que o II do § 2º do art. 9º da lei, não determina o pagamento de salário por parte do empregador, sendo claro, portanto, que se trata de suspensão do contrato de trabalho. Nesse mesmo sentido, Garcia (2024, p. 333) pontua:

Tendo em vista o caráter bilateral do contrato de emprego, seria necessária determinação legal impondo ao empregador o dever de permanecer pagando o salário à mulher, mesmo sem ela estar trabalhando, como ocorre nas hipóteses de interrupção contratual.

Nesta perspectiva, haja vista as obrigações recíprocas entre partes no contrato de trabalho, é imprescindível que ocorra um comando legal determinando o pagamento do salário, como ocorre nas hipóteses de interrupção do contrato, caso contrário configura a suspensão do contrato de trabalho.

Por outro lado, para Neto e Cavalcante (2018, p.747), o lapso temporal é de interrupção, sendo garantido todos os direitos durante o afastamento, desde que

respeitado o limite de seis meses, no entanto, destacam que não é apropriável obrigar o pagamento de salário, uma vez que não se pode atribuir a responsabilidade do afastamento ao empregador, sendo a concessão de um benefício pela assistência social à trabalhadora uma alternativa diante da impossibilidade de impor o pagamento.

Já Maria Berenice Dias entende que não se trata de interrupção do contrato de trabalho, pois acarretaria prejuízo ao empregador, na medida que ficará sem a prestação dos serviços, mas continuará realizando o pagamento do salário (Dias 2015, p. 159)²:

[...] não há como considerar que ocorre interrupção do contrato de trabalho, o que oneraria sobremodo o empregador que seria obrigado a pagar o salário da empregada, sem que possa contar com a respectiva contraprestação, pelo prazo de até seis meses (Brasil,

Por isso, a mencionada autora é adepta a ideia proposta pelos autores Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto, o qual propõe que o afastamento é de suspensão do contrato de trabalho, não atribuindo ao empregador o pagamento de salário, mas sim ao órgão previdenciário, vejamos (Dias, 2015, p. 160):

A solução mais adequada é a sugerida por Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto: A suspensão do contrato de trabalho, no qual a mulher teria mantido seu vínculo empregatício, porém não recebendo salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário, a exemplo do que ocorre na licença gestante e na ausência do empregado por acidente do trabalho, a exemplo do que ocorre na licença gestante e na ausência do empregado por acidente do trabalho.

Conforme exposto, observa-se que os doutrinadores fundamentam seus posicionamentos no entendimento de que o juiz, enquanto intérprete do direito, não pode determinar o pagamento do salário à empregada, uma vez que a legislação não faz previsão quanto a isso.

Destarte, pode-se concluir que para a maioria dos doutrinadores, o período de afastamento seria de suspensão do contrato de trabalho, porque não há dispositivo legal determinado o pagamento, além de considerar que a interrupção incumbiria prejuízo ao empregador.

² A Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no IV, 8, reconhece que os custos advindos das políticas de proteção ao trabalho da mulher não devem ser atribuídos ao empregador, a fim de evitar um efeito contrário que poderia resultar em discriminação estrutural.

3.2.2 Abordagem jurisprudencial

Como bem refere Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 1289), o tema ainda não foi minuciosamente discutido na jurisprudência trabalhista, devido à escassez de casos direcionados na Justiça do Trabalho. A falta de uma experiência jurídica e processual mais aprofundada acerca desta questão leva à necessidade de se buscar os elementos necessários para enquadrar o caso em questão nos dois institutos (suspensão e interrupção).

Ocorre que, em 20 de agosto de 2019, a sexta turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ)³, através do julgamento do Recurso especial N° 175775/TJSP, manifestou-se sobre o tema, firmando o entendimento de que a natureza jurídica do afastamento previsto no art. 9, § 2º, II, da lei n. 11.340/2006 é de interrupção do contrato de trabalho:

RECURSO ESPECIAL. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. MEDIDA PROTETIVA. AFASTAMENTO DO EMPREGO. MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA. VARA ESPECIALIZADA. VARA CRIMINAL. NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO. INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTO. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA. INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA. PREVISÃO LEGAL. INEXISTÊNCIA. FALTA JUSTIFICADA. PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO. AUXÍLIO-DOENÇA. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. RECURSO ESPECIAL PROVIDO PARCIALMENTE. 2. Tem direito ao recebimento de salário a vítima de violência doméstica e familiar que teve como medida protetiva imposta ao empregador a manutenção de vínculo trabalhista em decorrência de afastamento do emprego por situação de violência doméstica e familiar, ante o fato de a natureza jurídica do afastamento ser a interrupção do contrato de trabalho, por meio de interpretação teleológica da Lei n. 11.340/2006.

A decisão baseou-se em uma interpretação teleológica da Lei Maria da Penha, que por sua vez foi criada com intuito de dar cumprimento ao dever do Estado brasileiro de proteger as mulheres contra qualquer forma de violência, conforme estabelece o art. 226, §8º, da Constituição Federal. Em razão disso, considerou-se a interrupção do contrato de trabalho o mais adequado quando ocorrer o afastamento da empregada por até seis meses devido a situações de violência doméstica.

Assim, entendeu-se que a mulher em situação de violência não pode sofrer prejuízo por uma medida imposta para a sua própria proteção:

³ Até o momento, não há acórdãos nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) ou no Tribunal Superior do Trabalho (TST) especificamente abordando a suspensão ou interrupção do contrato de trabalho quando aplicado o § 2º do art. 9º da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha).

Não é admissível, ademais, a interpretação em prejuízo da ofendida, o que iria em direção contrária do propósito da Lei Maria da Penha. Logo, a vítima de violência doméstica não pode arcar com danos resultantes da imposição de medida protetiva em seu favor (Brasil, 2019).

Por isso, considerou-se a interrupção do contrato de trabalho o mais adequado quando ocorrer o afastamento da empregada (por até seis meses). Contudo, observou-se que na hipótese da vítima de violência doméstica ou familiar ter a sua integridade física ou psicológica ofendida, seria condizente fazer analogia às situações que concedem ao indivíduo, em razão da enfermidade, benefícios previdenciários:

[...] ante a omissão legislativa, devemos nos socorrer da aplicação analógica que é um processo de integração do direito em face da existência da existência de lacuna normativa e entender que, como os casos de violência doméstica e familiar acarretam ofensa à integridade física ou psicológica da mulher, estes devem ser equiparados por analogia, aos de enfermidade da segurada, com incidência do auxílio-doença [...] (Brasil, 2019).

Dessa forma, o Superior Tribunal de Justiça atribuiu ao empregador somente o pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento, ficando o restante do período, sob responsabilidade do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), sendo necessário a aprovação pela perícia médica daquele instituto.

A partir da decisão do Superior Tribunal de Justiça, compreende-se que o afastamento se esquadriaria em interrupção do contrato de trabalho nos 15 primeiros dias, uma vez que o empregador terá o dever de realizar o pagamento do salário, enquanto o restante do período ficará a cargo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), caracterizando como suspensão do contrato de trabalho o período restante (Cardoso, 2024, p. 463).

Portanto, embora o STJ considere que o período de afastamento seria de interrupção do contrato de trabalho, pode-se concluir que a decisão não imputou ao empregador a responsabilidade plena sobre o pagamento de salário, sendo também atribuída a responsabilidade ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se verificar neste estudo a natureza jurídica do afastamento da empregada vítima de violência doméstica, quando aplicada a medida de proteção

prevista no art. 9º, inciso II, § 2º, da Lei nº 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha.

Foi possível identificar que há situações em que os efeitos do contrato de trabalho, com prestação habitual podem ser temporariamente interrompidos, retomando seus efeitos posteriormente. Para tanto, estas paradas podem se dar por causas suspensivas ou interruptivas.

Oportunamente, diante da ausência da aplicação prática da temática na jurisprudência trabalhista, se fez necessário analisar como ela vem sendo tratada na justiça comum e qual tem sido o posicionamento da doutrina, para uma melhor compreensão dos institutos e suas implicações no caso em análise.

Tem-se que os efeitos da suspensão e interrupção ocorrerão de formas distintas na relação de emprego. Na suspensão tanto o empregado quanto o empregador estão, momentaneamente, desobrigados de cumprir as responsabilidades estabelecidas no contrato de trabalho, em outras palavras o trabalhador ficará sem realizar a prestação de serviço e o empregador ficará desobrigado quanto o pagamento de salário, além de não contar como tempo de serviço. Já na interrupção o empregado ficará sem realizar a sua atividade laboral, mas continuará recebendo salário e será computado como tempo de serviço, ou seja, continuará as obrigações patronais.

Na doutrina, majoritariamente, o afastamento da vítima de violência doméstica é considerado uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Logo, as principais justificativas para este entendimento são de que o intérprete não pode obrigar o empregador a pagar o salário durante o afastamento, tendo em vista que não há previsão legal que determine tal pagamento. Além disso, sustenta-se que, caso se aplicasse a interrupção do contrato de trabalho, isso ocasionaria um ônus para o empregador, que ficaria sem a prestação de serviços, mas ainda teria que arcar com o salário do trabalhador.

Na jurisprudência, verificou-se que a temática ainda não foi discutida pelos tribunais trabalhistas, mas na justiça comum foi enfrentada pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), o qual entende que a natureza jurídica do afastamento em questão é hipótese de interrupção do contrato de trabalho, sob o fundamento de que a Lei Maria da Penha deve ser analisada a partir de uma interpretação teológica, ou seja, a partir da sua finalidade que é proteção e garantia de direitos a mulheres vítimas de violência doméstica, logo a interrupção é a hipótese que se enquadraria melhor com a finalidade

da lei.

Contudo, o Superior Tribunal de Justiça determinou que o empregador é responsável apenas pelo pagamento dos primeiros 15 dias de afastamento, ficando o restante do período sob a responsabilidade do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

A partir desta decisão, percebe-se que em um primeiro momento ocorrerá a interrupção do contrato de trabalho, considerando que os 15 primeiros dias o pagamento ficará a cargo do empregador e, posteriormente, ocorrerá a suspensão do contrato, uma vez que será atribuída a responsabilidade do pagamento ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A posição condiz com o previsto na Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho, pela qual o empregador não poderá arcar com custos decorrentes da proteção do trabalho da mulher, pois isto poderia abalar o mercado de trabalho feminino, fomentando a não contratação de mulheres.

Por meio dessas abordagens podemos concluir que, de fato, quando aplicada a interrupção haverá ônus ao empregador, tendo em vista que não terá o trabalhador à disposição, tendo que arcar mesmo assim com o seu salário, por outro lado se aplicada a suspensão, com o não pagamento de salários, estaria em desacordo com a finalidade social da lei que é amparar e garantir direitos as mulheres em situação de violência, uma vez que não daria direito a vítima de receber o salário.

Destarte, parece adequada a posição mista, em que tem-se interrupção nos 15 primeiros dias e suspensão a partir daí, com atenção do INSS ao trabalhador sujeito à violência, equiparando-se a benefício previdenciário.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 nov. 2024

BRASIL. **Lei n. 11.340/06**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal [...]. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acesso em: 11 out. 2024

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 32 TST**. Res. 121/2003 DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html. Acesso em: 17. nov. 2024

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Sexta Turma). **Recurso Especial nº 1.757.775 – SP**. Violência doméstica e familiar. Medida protetiva. Afastamento do emprego. Manutenção do vínculo trabalhista. Competência. Vara especializada. Vara criminal. Natureza jurídica do afastamento. Interrupção do contrato de trabalho [...]. Recorrente: MFF. Recorrido: Ministério Público do Estado de São Paulo. Relator: Min. Rogerio Schietti Cruz, 20 ago. 2019. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201801939758&dt_publicacao=02/09/2019. Acesso em: 15 nov. 2024.

CARDOSO, Breno L. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho Facilitados**. 1. ed. Rio de Janeiro: Método, 2024. *E-book*. ISBN 9788530995164. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530995164/>. Acesso em: 20 out. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria Da Penha: A Efetividade Da Lei 11.340/2006 de Combate à violência doméstica e Familiar Contra a Mulher**. 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

Fernandes, Maria da Penha Maia. **Sobrevivi...: Posso Contar**. Fortaleza: armazém Cultura, 2010

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do Trabalho**. 19, ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622849/>. Acesso em: 12 nov. 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 29 out. 2024.

LEPORACI, Aline; SILVA, Bianca Merola da. **Manual Prático de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Método, 2023. *E-book*. ISBN 9786559647996. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559647996/>. Acesso em: 29 out. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. *E-book*. ISBN 9786553625945. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553625945/>. Acesso em: 21 out. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. ISBN 9788553621125. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/>. Acesso em: 30 out. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. p. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 20 out. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho**. 41. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2025. *E-book*. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 12 nov. 2024.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. *E-book*. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597018974/>. Acesso em: 09 nov. 2024.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6 ed. Rio de Janeiro: Método, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559641079/>. Acesso em: 20 out. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8 ed. Rio de Janeiro: Método, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/>. Acesso em: 20 out. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. *E-book*. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 28 out. 2024.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**. (Coleção esquematizado®). 9. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. *E-book*. ISBN 9786553624917. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624917/>. Acesso

em: 21 out. 2024.

Souza, Sérgio Ricardo de. **Comentários à Lei de Combate à Violência Contra a Mulher: Lei Maria Da Penha 11.340/06**. 3. ed. Curitiba: Juruá editora, 2009.

STURMER, Gilberto. **Suspensão e interrupção dos efeitos do contrato de trabalho: há algo de novo na pandemia?**. In: Bittencourt, Luiz Antônio (organ.). Trabalho e Previdência em Situação de Calamidade: altos estudos em tempos de COVID-19. Porto Alegre: LexMagister, 2020. *E-book*. p. 38 - 51. Disponível em: <https://biblioteca.lex.com.br/ebooks/trabalho-e-previdncia-em-situao-de-calamidade-altos-estudos-em-tempos-de-covid-19-24/51>. Acesso em 24. out. 2024.