



LEI MARIA DA PENHA: QUANDO O AFASTAMENTO DO TRABALHO TORNA-SE MEDIDA PROTETIVA NECESSÁRIA

Dentre as medidas protetivas e assistenciais à mulher que se encontra em situação de violência doméstica e familiar, a Lei Maria da Penha prevê que o juiz assegurará, quando necessário, a manutenção do seu vínculo empregatício por um período de até seis meses, quando o afastamento do local de trabalho for necessário para preservar sua integridade física e psicológica. Mas para desespero de muitos, especialmente das vítimas, nesse ponto o legislador deixou várias lacunas.

A quem cabe o *ônus* do período do afastamento? É do INSS ou do empregador? É hipótese de *suspensão* ou de *interrupção* do contrato de trabalho? E por fim, a quem compete assegurar esse tipo de medida? Seria *competência* da Justiça comum ou do trabalho?

Diante desse cenário, as vítimas de violência doméstica, quando obtinham em favor delas tal proteção, acabavam ficando em desamparo e não raras as vezes, comprometiam a própria subsistência em prol de sua integridade física e psicológica. Contudo, em recente decisão proferida em 18/09/2019, a 6ª Turma do STJ solucionou boa parte dessas questões ao enfrentar o recurso interposto por uma mulher contra decisão proferida pelo TJ/SP.

Sobre à competência, a turma julgadora decidiu que em tais situações, a *competência* é da **justiça comum** e não da justiça trabalhista, pois esse tipo de afastamento não decorre da relação de trabalho, mas de uma situação emergencial que está prevista na Lei Maria da Penha com o objetivo de garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher. Assim, a *competência* para julgar o pedido de manutenção do vínculo empregatício por até 06 meses em decorrência do afastamento do trabalho da vítima, **caberá ao juiz da vara especializada em violência doméstica e familiar e na ausência deste, o juízo criminal.**

Sobre a manutenção do vínculo de emprego, destacou o ministro relator Rogério Schietti Cruz, que esse tipo de situação ofende a integridade física e psicológica das vítimas, razão pelo qual, são equiparáveis à enfermidade da segurada, o que justifica o direito ao auxílio-doença. *“A vítima de violência doméstica não pode arcar com os danos resultantes da imposição de medida protetiva em seu favor. Ante a omissão legislativa, devemos nos socorrer da aplicação analógica, que é um processo de integração do direito em face da existência de lacuna normativa”*, destacou.

Sobre a natureza jurídica desse período de afastamento, diante da lacuna legislativa existente, *Schietti* fundamentou que **nas hipóteses de suspensão do contrato**, como por exemplo, faltas injustificadas e suspensão disciplinar, o empregado não recebe salário e o período não é computado como tempo de serviço. Já **nos casos de interrupção**, períodos de férias, licença-maternidade, os quinze primeiros dias de afastamento por doenças e etc., o empregado não é obrigado a prestar serviço; o salário é pago normalmente e o período conta como tempo de serviço. Dessa forma, declarou o relator *“A natureza jurídica de interrupção do contrato de trabalho é a mais adequada para os casos de afastamento por até seis meses em razão de violência doméstica e familiar, ante a interpretação teleológica da Lei Maria da Penha, que veio concretizar o dever assumido pelo Estado Brasileiro de proteção à mulher contra toda forma de violência (artigo 226, parágrafo 8º, da Constituição Federal) ”*.

Assim, conforme entendimento da 6ª Turma, em tais situações **os primeiros 15 dias de afastamento deverão ser pagos diretamente pelo empregador e os demais ficarão sob a responsabilidade do INSS**. Para comprovar a impossibilidade de comparecer ao local de trabalho, ficou decidido que em vez do atestado de saúde, a vítima deverá apresentar o documento de homologação ou determinação de afastamento em decorrência de violência doméstica.

Essa decisão do STJ vale para esse caso específico, mas pode servir de precedente para outros casos semelhantes.

Lembrando que cada caso é um caso, consulte sempre um advogado qualificado.

SIMONE ZABIELA ERÉDIA

ADVOGADA - OAB/SP 120.258