

# **A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DA MULHER VÍTIMA DE AGRESSÃO<sup>1</sup>**

**Érica do Nascimento Prass<sup>2</sup>**  
**Prof.<sup>a</sup>. Ms. Ariani Avozani Oliveira<sup>3</sup>**

## **RESUMO**

Este estudo analisou os reflexos da violência doméstica na vida profissional da mulher, especialmente quanto à dispensa discriminatória decorrente da situação de agressão. O trabalho buscou verificar de que forma a violência doméstica sofrida pela mulher influencia sua permanência no emprego e em que medida a dispensa decorrente desse contexto pode ser caracterizada como discriminatória, afrontando os direitos fundamentais e trabalhistas. Para isso, examinou-se a proteção conferida pela Lei Maria da Penha, com destaque para o afastamento laboral de até seis meses, e a ausência de estabilidade após o retorno ao trabalho. A metodologia empregou pesquisa bibliográfica, documental e análise normativa. Conclui-se que, apesar dos avanços legislativos, persistem lacunas que expõem a trabalhadora à vulnerabilidade e ao risco de dispensa discriminatória, demonstrando a necessidade de aprimoramento jurídico para assegurar efetiva proteção à dignidade da mulher vítima de violência.

**Palavras-Chave:** Dignidade humana; Dispensa discriminatória; Proteção à mulher; Relações de trabalho; Violência doméstica.

## **INTRODUÇÃO**

A violência doméstica constitui uma grave violação dos direitos humanos que, ao extrapolar o ambiente privado, projeta severos reflexos nas relações de trabalho da mulher. O impacto dessa violência não se restringe à saúde física e mental da vítima, mas atinge diretamente sua capacidade produtiva e, conseqüentemente, sua permanência no emprego. Dada a complexidade e a urgência social do tema, este estudo visa analisar a intersecção entre a violência de gênero e o direito do trabalho, com especial ênfase na dispensa discriminatória da mulher vítima de agressão.

Nesse contexto, emerge a seguinte questão norteadora: De que forma a violência doméstica sofrida pela mulher influencia sua permanência no emprego e

---

<sup>1</sup> Trabalho Final de Graduação II, do Curso de Direito da UNISM

<sup>2</sup> Acadêmico: Érica do Nascimento Prass Email: [nascimentoprass@gmail.com](mailto:nascimentoprass@gmail.com)

<sup>3</sup> Profa. Ms. Ariani Avozani Oliveira. Email: [profa.arianioliveira@fcjsm.edu.br](mailto:profa.arianioliveira@fcjsm.edu.br)

em que medida a dispensa decorrente desse contexto pode ser caracterizada como discriminatória, afrontando os direitos fundamentais e trabalhistas?

Pretende-se com este estudo, investigar de que maneira a violência doméstica influencia a vida profissional da mulher, incluindo os impactos gerados pela agressão. Além disso, faz-se necessário analisar a conduta das empresas em relação à dispensa da mulher após o cumprimento do período de seis meses de afastamento, e por fim examinar jurisprudência.

O presente estudo analisa a influência da violência doméstica na vida profissional da vítima, notadamente as consequências como faltas, atrasos e queda no rendimento, que podem culminar em demissões de caráter discriminatório. Adicionalmente, busca-se compreender o aparato de proteção conferido à mulher pelo ordenamento jurídico, avaliando a suficiência desses mecanismos para assegurar a dignidade da trabalhadora vítima de violência. O trabalho visa, ainda, examinar a conduta e a responsabilidade da empresa em face desta situação social complexa.

A metodologia adotada é de natureza qualitativa, com apoio em dados quantitativos, combinando pesquisa bibliográfica, documental e análise jurisprudencial. Foram consultadas normas jurídicas, doutrina, decisões judiciais e ainda utilizados dados estatísticos sobre violência doméstica para contextualizar o problema. As fontes foram interpretadas à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, igualdade e valor social do trabalho, a fim de avaliar a proteção conferida à trabalhadora vítima de violência e as lacunas existentes no ordenamento jurídico.

O presente artigo foi dividido em três capítulos. O primeiro abordou a Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/2006) e a garantia da suspensão do contrato de trabalho da vítima. Já o segundo, realizou o estudo sobre o princípio da Dignidade da Pessoa Humana e como este princípio se aplica à situação de vulnerabilidade da mulher vítima de agressão. O terceiro, por fim, enfrentou a questão do retorno da vítima ao emprego após o período de afastamento de seis meses e a consequente falta de suporte do empregador.

## **1 PROTEÇÃO LEGISLATIVA NO CENÁRIO BRASILEIRO AO COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER**

Historicamente, em uma lógica patriarcal, as mulheres foram por muito tempo submissas em relação aos homens. Mesmo após o enfraquecimento desta submissão, ainda permanecem muitos vestígios atualmente, consequência que fez necessária a criação de instrumentos nacionais e internacionais, com o objetivo de protegê-las. Ainda assim, os dados revelam que muitas mulheres continuam expostas à violência em seu cotidiano, todos os dias, conforme será abordado neste capítulo (ISADORA HORBE, SUZÉTE REIS, 2024).

A violência doméstica atinge mulheres de todos os tipos de classes sociais; em muitos casos, a vítima possui algum tipo de dependência do agressor, seja emocional e/ou financeira, seja por vergonha, constrangimento, o que conseqüentemente, dificulta a procura por proteção judicial e muitas vezes as vítimas se calam sobre as agressões (FONTOURA, 2024, *apud* FERRAZ, 2021).

A Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) é um instrumento jurídico, cujo objetivo é assegurar a mulher vítima de violência, e em muitos casos a legislação não é utilizada como deveria pelas mulheres vítimas de agressões, pois possuem medo de denunciar o agressor (FONTOURA, 2024, *apud* KNOPFELMACHER; CAVALCANTI; PADUAN, 2021).

No dia 07 de agosto de 2006, foi sancionada a Lei 11.340/2006, intitulada Lei Maria da Penha, uma lei que mudou a vida das mulheres que sofrem agressões todos os dias (ASSUNÇÃO, 2021, p. 7). Conforme artigo 1º da Lei Maria da penha:

*Esta lei cria mecanismos para coibir e prevenir 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 Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil, dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; estabelece medidas de assistência e proteção as mulheres em situação de violência doméstica e familiar (BRASIL, 2006).*

A Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) é uma lei brasileira criada para prevenir e coibir a Violência doméstica e familiar contra a mulher, sancionada em homenagem a Maria da Penha Maia Fernandes, que se tornou símbolo da luta contra a violência doméstica ao levar o seu caso a Comissão Interamericana de

Direitos Humanos da OEA (Organização dos Estados Americanos), após ser agredida pelo ex-marido. Esse caso de violência doméstica não foi o primeiro exemplo de violência no Brasil, mas em razão da grande repercussão, ganhou destaque internacional, o que resultou na responsabilização do Estado pela omissão diante da violência sofrida pela Maria da Penha (ASSUNÇÃO, 2021, p. 7).

A Lei 11340/2006 (Lei Maria da Penha) tem como objetivo proteger as diversas formas de violência contra a mulher, dentre elas, a violência psicológica, sexual, patrimonial e moral. Neste sentido, o artigo 7º, da Lei Maria da Penha, menciona que:

*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. 7.º).*

O inciso I do artigo 7º a Lei Maria da Penha traz o primeiro tipo de violência, que é a mais conhecida por todas que é exatamente a violência física, que é entendida como qualquer conduta que ofenda a integridade ou a saúde corporal da mulher, nesse caso pode ser tanto aquela violência que deixa marcas no corpo, como por exemplo, chutes, socos, empurrões ou puxões de cabelo, neste caso caracteriza lesão corporal e a mulher precisa ser encaminhada ao IML – Instituto Médico Legal. Mas também pode ser uma violência que não deixe marcas também, sem a necessidade de ir até o IML, nos casos de puxões de cabelo, empurrões. Todas essas ações se caracterizam como violência física (ASSUNÇÃO, 2021, p. 9).

No inciso II do artigo 7º da Lei Maria da Penha, consta a violência psicológica, muitas vezes a sociedade tem a visão limitada de que a violência contra

a mulher está ligada apenas quando as vítimas recebem tapas, murros, socos. Porém, a violência doméstica não é só física, mas também psicológica, que traz traumas e consequências tão devastadoras quanto a física. Vale ressaltar também que a violência psicológica deixa marcas na vítima, os agressores fazem chantagens, humilham as vítimas em seu âmbito familiar e até mesmo profissional, as proibem de ter amigos, estão sempre por perto vigiando (BERENICE, 2012).

O inciso III do artigo 7º, traz a violência sexual, a qual vai muito além do estupro propriamente dito, ela é qualquer conduta que constranja a mulher a presenciar, manter ou participar de relação sexual que ela não desejou, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força, que a conduza a comercializar ou a utilizar de qualquer modo a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo. Então é aquela violência sobre os direitos sexuais reprodutivos da mulher. Pode ser praticada pelo marido, muitas mulheres às vezes nem sabem, pois consideram que aquilo ali é um débito conjugal, que ela é obrigada a ter relações com seu marido, muitas das vezes não sabendo que, se a mulher não consente, aquilo é também uma forma de violência sexual. A violência sexual pode ser praticada também, por colega de trabalho, por parentes, enfim, vai muito além do estupro e do ato libidinoso, ela consiste em uma série de condutas que podem ser configuradas como violência sexual (ASSUNÇÃO, 2021, p. 10).

O inciso IV do artigo 7º, traz a violência patrimonial, que é aquela violência que configura retenção, subtração, destruição parcial ou total dos objetos, dos instrumentos do trabalho da mulher, dos documentos pessoais, dos seus bens, dos seus valores e ainda dos seus recursos econômicos. Pode se estender ainda à violência patrimonial, aquela em que o companheiro da vítima controla sua vida pecuniária, salário, cartão de crédito, além de proibirem a vítima de trabalhar e conquistar sua independência financeira. Destruir pertences da vítima, objetos, roupas também configura violência patrimonial (Berenice, 2012).

A violência moral está no inciso V do mesmo artigo 7º da Lei Maria da Penha, é a conduta que configura injúria, calúnia ou difamação. A violência moral pode ser a injúria, que são xingamentos, ofensas morais, xingar a mulher de vários nomes, enfim, que ofendem a sua honra. A calúnia é imputar falsamente a alguém um crime que ela não cometeu, então, por exemplo, dizer que a pessoa roubou algum bem, isso é calúnia. E a difamação é imputar a alguém um fato ofensivo à sua reputação (ASSUNÇÃO, 2021).

Dessa forma, é comum identificar mulheres dependentes dos seus agressores, pois eles utilizam os melhores pontos da mulher para desvalorizá-la e também fazer com que a mulher acredite que somente eles a farão “feliz”. Neste sentido, Zilá Breitenbach, Deputada estadual e presidente do PSDB Mulher/RS, analisou acerca do desencorajamento das mulheres para denunciarem:

A dependência financeira, somada ao medo do agressor, e a vergonha sempre desencorajou as mulheres a denunciar a violência sofrida em casa, o que agora ficou mais evidente. Tudo isto me motivou a apresentar um projeto de lei, que foi votado e aprovado no mês de dezembro, que prevê o encaminhamento da mulher vítima, em condições de empregabilidade, para a capacitação profissional (ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO RIO GRANDE DO SUL, 2022).

Em casos em que a mulher cansava da forma como era tratada, quando a mulher não estava mais feliz em seu relacionamento com o agressor, e desejava romper o ciclo, por conta de todas as situações que o agressor a fazia passar, o homem interrompia a sua vida e ainda alegava legítima defesa (ISADORA HORBE, SUZÉTE REIS, 2024).

Um exemplo histórico sobre um crime com a justificativa da legítima defesa da honra é o caso da Ângela Diniz, ocorrido na década de 1970. Ângela Socialite, que encerrou seu casamento com Milton Villas Boas e conheceu Doca Street. Contudo, por não tolerar os ataques de ciúmes do novo parceiro, Ângela foi assassinada com quatro tiros por Doca Street, no dia 30 de dezembro de 1976, no Rio de Janeiro (KLOTZ, 2021).

A violência ocorre com as mulheres de todos os tipos de classes sociais, e em muitos casos, as vítimas são dependentes economicamente/financeiramente dos agressores, e ficam com medo de romper um ciclo de violência, com o pensamento de como irão prosseguir sem o auxílio econômico fornecido pelo agressor (FONTOURA, 2024, *apud* FERRAZ, 2021, p. 29). Desta forma, conforme dados do G1:

Mais de 21 milhões de brasileiras, 37,5% do total de mulheres, sofreram algum tipo de agressão nos últimos 12 meses, de acordo com pesquisa do Datafolha encomendada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública. É o maior percentual da série histórica da pesquisa “Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil”, iniciada em 2017, e 8,6 pontos percentuais acima do resultado da última pesquisa, de 2023. A pesquisa também mostra que 5,3 milhões de mulheres, 10,7% do total da população feminina do país, relataram ter sofrido abuso sexual e/ou foi

forçada a manter relação sexual contra a própria vontade nos últimos 12 meses, ou seja, uma em cada 10. (G1, 2025).

Para Samira Bueno, diretora-executiva do Fórum Brasileiro de Segurança:

Os números reforçam a sensação de que o Brasil é cada vez um país menos seguro para as mulheres. O Brasil é um dos países mais violentos do mundo e isso se reflete no dia a dia das mulheres. A pesquisa mais uma vez nos mostra que as mulheres estão desprotegidas dentro de suas próprias casas, convivendo com os agressores que, na maioria das vezes, compõem seu círculo íntimo, sejam parceiros, ex-parceiros, parentes ou conhecidos.

A Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) estipula as medidas protetivas que a mulher deverá solicitar juntamente na Delegacia Especializada em atendimento à Mulher, que posteriormente será lavrado o boletim de ocorrência e na sequência será preenchido um formulário, solicitando a medida protetiva, cujo objetivo é proteger e afastar a vítima do agressor. O magistrado terá um prazo de 48 horas para deferir ou não as medidas, levando em conta o relato da vítima.

A Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) prevê em seu artigo 22 as medidas protetivas que, conforme já citado, possuem a finalidade de proteger a vítima do agressor.

*Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras:*

I - suspensão da posse ou restrição do porte de armas, com comunicação ao órgão competente, nos termos da Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003 ;

II - afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida;

III - proibição de determinadas condutas, entre as quais:

a) aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor;

b) contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação;

c) freqüentação de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida;

IV - restrição ou suspensão de visitas aos dependentes menores, ouvida a equipe de atendimento multidisciplinar ou serviço similar;

V - prestação de alimentos provisionais ou provisórios.

VI – comparecimento do agressor a programas de recuperação e reeducação; e (Incluído pela Lei nº 13.984, de 2020)

VII – acompanhamento psicossocial do agressor, por *meio de atendimento individual e/ou em grupo de apoio. (BRASIL, 2006).*

As medidas protetivas geram benefícios para a vítima, uma vez que afasta o agressor, e de certa forma traz mais segurança para a mulher e seus familiares, mas, infelizmente, diante da análise das estatísticas das formas de violência, resta evidente que as medidas protetivas adotadas em relação à violência doméstica têm sido insuficientes nos últimos anos e, conseqüentemente faz-se necessário o afastamento da vítima do ambiente laboral (G1, 2025).

A Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), estipula também formas de suspensão do contrato de trabalho da vítima, exposto no artigo 9º, § 2º, II, a possibilidade de o juiz determinar a manutenção do vínculo trabalhista da vítima, com a previsão de afastamento por até seis meses, sem prejuízo ao emprego. Portanto, a mulher terá a garantia do emprego no prazo de seis meses. Assim, conforme exposto no artigo 9º da Lei Maria da Penha:

*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. (Redação dada pela Lei nº 14.887, de 2024)*

*§ 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).*

A inserção deste artigo na Lei Maria da Penha deixa evidente a preocupação do legislador em conservar o trabalho da vítima de violência doméstica, em muitos casos de agressões, a vítima é obrigada a solicitar o afastamento ao empregador. No entanto, verifica-se uma brecha na Lei Maria da Penha, pois o legislador informa o afastamento, mas não deixa nenhum respaldo jurídico em relação ao retorno da mulher para o ambiente de trabalho (ASSUNÇÃO, 2021, p. 18).

Contudo, faz-se importante ressaltar que o trabalho é direito de todos, e a mulher agredida não deverá ser prejudicada no trabalho, tampouco penalizada com a perda do emprego.

Por fim, a violência doméstica acompanha o cotidiano de muitas mulheres, representando grande violação dos direitos humanos. Em muitos casos, o homem

se aproveita da força física para agredi-la, inclusive é comprovado biologicamente que o homem é mais forte do que a mulher. Além da agressão física, a violência psicológica é igualmente presente na vida da vítima, pois é uma forma que o homem encontra de controlar e abalar emocionalmente, comprometendo muitas vezes a saúde mental da mulher, o que gera impacto na sua vida laboral (ISADORA HORBE, SUZÉTE REIS, 2024).

Assim, o estudo da proteção legislativa brasileira demonstra que, embora a Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/2006) represente um marco essencial no combate à violência contra a mulher, especialmente ao prever o afastamento laboral, persistem lacunas na garantia de estabilidade e de suporte efetivo no ambiente de trabalho. Portanto, o próximo capítulo aborda o princípio da Dignidade da Pessoa Humana como o alicerce constitucional inegociável para a proteção da mulher no ambiente de trabalho, tendo como objetivo assegurar que a trabalhadora vítima de agressão não seja discriminada em sua relação de emprego.

## **2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA COMO FUNDAMENTO PARA PROTEÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A efetivação da internacionalização dos direitos humanos teve início no dia 16 de fevereiro de 1946, quando o Conselho Econômico e Social, em cumprimento ao que estava previsto no artigo 68 da Carta das Nações Unidas, por meio da Resolução nº 5, constituiu uma Comissão de Direitos Humanos. A referida Comissão teve como objetivo criar uma Declaração de Direitos Humanos, conforme o disposto no artigo 55 da Carta da ONU (FONTOURA, 2024, *apud* GORCZEVSKI, 2009).

Somente após 3 anos de trabalho e 13 anteprojetos examinados, a Comissão apresentou, em 18 de junho de 1948, o seu projeto, que foi remetido a Assembleia Geral. Depois de 150 emendas apresentadas, o projeto da Declaração Universal dos Direitos Humanos foi aprovado em 10 de dezembro de 1978 (FONTOURA, 2024, *apud* GORCZEVSKI, 2009).

A violência doméstica contra a mulher ocorre há muitos anos, mas já teve alguns avanços do início até os dias atuais, por exemplo: a criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948, que foi criada com o intuito de garantir que uma pessoa possa viver com dignidade, respeito, liberdade de expressão, segurança e saúde, ou seja, se o homem ou a mulher forem submetidos

a viver sem alguns destes direitos fundamentais, há uma violação grave dos direitos humanos e todas as pessoas são detentoras dos direitos humanos (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2025).

A DUDH tem como objetivo garantir que as pessoas tenham seus valores fundados no respeito à dignidade humana, em virtude de que o documento consagra determinados valores básicos universais. Dessa forma, a DUDH enfatiza a proteção da igualdade entre o homem e a mulher, incluindo que possam desfrutar de seus direitos e deveres, igualmente (PIOSEVAN, 2015).

Diante disso, a Convenção de Belém do Pará assegura que a mulher não poderá ser discriminada de nenhuma forma, garantindo o direito à valorização e à educação, rompendo, portanto, valores e estereótipos baseados em preceitos e inferiorizações. (FERNANDES, 2021).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 estabelece como objetivo a construção de um Estado Democrático de Direito, destinado a assegurar a liberdade, a segurança, a igualdade e o bem-estar como essenciais para o desenvolvimento justo e pacífico da sociedade (BRASIL, 1988). A Constituição Federal de 1988, visa assegurar princípios e direitos fundamentais que servem como base no ordenamento jurídico brasileiro. O artigo 1º da Constituição Federal de 1988 define como fundamentos a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e, por fim, o pluralismo político (BRASIL, 1988).

Portanto, todos os princípios elencados no artigo 1º da Constituição Federal de 1988 são de suma importância para a efetivação dos direitos das pessoas. Todavia, o princípio da dignidade da pessoa humana é considerado o fundante, englobando todos os outros previstos no ordenamento brasileiro (BRASIL, 1988).

Sarlet (2015) analisa que a dignidade da pessoa é considerada uma qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano, que requer o mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade. Nesse contexto, o princípio da dignidade da pessoa humana assegura que nenhuma pessoa seja tratada de forma degradante e desumana, e, ainda, garante as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, promovendo a sua participação ativa nos destinos da própria existência e da vida em sociedade.

O princípio da dignidade da pessoa humana ressalta que todos merecem ter uma vida digna. Esse princípio enfatiza várias esferas da vida, sejam pessoais ou

profissionais, dentro do ambiente familiar, social e fora dele, como no âmbito trabalhista. Nenhuma pessoa é merecedora de uma vida desumana e precária, devendo ter todos os seus direitos reconhecidos, e caso não seja, o Estado deve obrigatoriamente assegurá-los para que sejam assegurados na vida de cada pessoa. É um importante dever e uma obrigação fundamental que o Estado cumpra conforme a literalidade da lei (SARLET, 2015).

Outro princípio da Constituição Federal de 1988 que possui grande importância no ordenamento jurídico brasileiro é o princípio da isonomia ou igualdade, previsto no artigo 5º, parágrafo único, da mencionada Constituição: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade” (Brasil, 1988).

Nesse sentido, o mencionado princípio garante que todas as pessoas são iguais e não podem ser tratadas de formas distintas, caso contrário, será violado o referido princípio. Conforme Ferraz (2021, p. 29): “por serem consideradas vulneráveis e frágeis, e muitas vezes dependentes emocional e economicamente do agressor, sem qualquer amparo judicial rigoroso e específico, se calavam e aceitavam agressões.”

Desta maneira, a mulher era uma genitora e suas filhas aprendiam com ela a cozinhar e, conseqüentemente, os afazeres do lar, mas não era incentivada aos estudos e muito menos a desejar um emprego. O filho, aprendia com o seu genitor que deveria trabalhar para sustentar a família, e os filhos se projetavam e enraizavam essa relação patriarcal no país (ISADORA HORBE, SUZÉTE REIS, 2024).

O homem sempre teve como seu espaço o público e a mulher foi confinada ao espaço privado, qual seja, nos limites da família e do lar, ensejando assim a formação de dois mundos: um de dominação, produtor – (mundo externo) e o outro, o mundo de submissão e reprodutor (interno). Dessa forma, ambos os universos, público e privado, criam pólos de dominação e submissão. E, com relação a essas diferenças, é que foram associados papéis ditos como ideias a cada gênero: ele, o homem, como provedor da família e a mulher como cuidadora do lar, cada um desempenhando sua função (COSTA; RITT, 2007, p. 4-5).

Com o passar dos anos, a mulher com muita força e luta, conquistou muitos direitos. No Brasil, surgiram muitos movimentos femininos, com o objetivo de demonstrar a inferioridade na qual as mulheres eram postas em relação aos homens

e a constante violação dos direitos humanos e com todo esse movimento desempenhado pelas mulheres, conquistaram a inserção da mulher no mercado de trabalho, direito conquistado durante este período (FERRAZ, 2021).

Vale ressaltar que antes de ser sancionado o Novo Código Civil de 2002, o antigo e revogado Código Civil de 1946 trazia em seu artigo 233: “o marido é chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos” (BRASIL, 1946).

Em 2010 foi criada a “ONU Mulheres”, cujo objetivo é unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais pela defesa dos direitos das mulheres, dentre elas se encontram mulheres negras, indígenas, jovens, trabalhadoras domésticas e trabalhadoras rurais (ONU MULHERES, *s.d*).

Todavia, existem muitos dispositivos legais, tanto no ordenamento jurídico brasileiro, como também internacional para resguardar as vítimas de agressões, mas muitas vezes não são eficazes na vida da vítima, o que se mostra necessário, urgentemente, o combate e erradicação. Assim, no próximo capítulo aborda a dispensa discriminatória e as garantias trabalhistas da mulher vítima de agressão, a fim de contextualizar a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.

### **3 A DISPENSA DISCRIMINATÓRIA E AS GARANTIAS TRABALHISTAS DA MULHER VÍTIMA DE AGRESSÃO**

Por muitos anos, a mulher em sua trajetória trabalhista, sempre foi tratada com inferioridade em relação ao homem. Entretanto, a partir do ano de 1970, com a chegada da Revolução Industrial, a mão de obra da mulher passou a ser explorada, mas ainda com inferioridade, trabalhava mais tempo que homem e ganhava menos, e em muitos casos exercendo as mesmas funções, com condições de trabalho precárias (ANGELICA ASSUNÇÃO, 2021, p. 11).

A Constituição de 1934 é a primeira a tratar da igualdade das mulheres no ambiente de trabalho em relação aos homens, e a não discriminação de sexo, etnia, cor. Contudo, após algum tempo, foi promulgada a Constituição de 1988, com o objetivo de proibir a diferença de salário entre homem e mulher (ANGELICA ASSUNÇÃO, 2021, p. 12).

Antigamente não havia nenhum respaldo jurídico em relação à segurança jurídica dos trabalhadores, poderiam ser demitidos a qualquer tempo e sem nenhuma garantia (ANGELICA ASSUNÇÃO, 2021, p. 12).

Após muito tempo, houve mudanças significativas em relação à classe trabalhadora, um exemplo presente atualmente é a garantia do emprego, cujo objetivo é proteger os direitos dos empregados em relação ao empregador (DELGADO, 2019). Neste sentido, de acordo com Leite (2021, p. 103):

A garantia de emprego está voltada aos valores eleitos no ordenamento jurídico brasileiro, pois estabelece princípios direcionados a políticas públicas, valorização dos trabalhadores e geração de empregos como o princípio fundamental do valor social do trabalho, previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal e do princípio da busca do pleno emprego, que se encontra no artigo 170, VIII, da Carta Magna.

Dessa forma, entende-se como garantia de emprego, uma forma contratual, que garante a manutenção do vínculo trabalhista por um período de seis meses, mesmo que não seja da vontade do empregador, uma vez que, após sofrer quaisquer tipos de violência já citada, a mulher deve ter um período de descanso para amenizar a situação sofrida (DELGADO, 2019).

A Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006), deixa evidente o respaldo de afastamento da vítima, por até seis meses, que durante este período a vítima não pode ser demitida, ficando garantido o seu retorno ao trabalho (BRASIL, 2006). Assim, segundo Angelica Assunção Gomes Silva (2021, p. 17):

A lei garante seu afastamento por seis meses, retornando, a mulher ainda estaria abalada de todas as formas possíveis, merecendo por essa razão ser acolhida neste momento de fragilidade. No entanto, não tem essa estabilidade posterior ao seu retorno, dando brecha ao empregador para dispensá-la sem justa causa. Seria extremamente necessário o reconhecimento da estabilidade da mulher após seu retorno, por estar em situação de vulnerabilidade, merecendo maior proteção e cuidado por parte da sociedade.

Faz-se importante analisar o contexto dos tipos de violências já expostas, e que mesmo ficando afastada pelo período de seis meses, não é o suficiente, por conta do abalo físico, e em muitos dos casos a mulher é humilhada psicologicamente e discriminada, por situação que não lhe cabe culpa (ANGELICA ASSUNÇÃO, 2021, p. 18).

Contudo, vale ressaltar que, após a mulher vítima de agressão retornar ao trabalho, não há nada na lei para protegê-la, e após o seu retorno, o empregador poderá mandá-la embora, o que resta evidente a falta de apoio no seu retorno, conforme jurisprudência em anexo:

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. (JUSBRASIL, TRT 14).

Neste caso, a reclamante pretende o reconhecimento da estabilidade provisória prevista no artigo 9º, § 2º, II, da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006). A reclamante foi vítima de violência doméstica, tendo sido dispensada sem justa causa, após cumprir o afastamento por até seis meses.

O estudo realizado neste capítulo demonstrou que a dispensa da mulher vítima de violência doméstica no contexto de suas faltas, atrasos ou queda de rendimento, diretamente relacionados ao ciclo de agressão, configura uma prática discriminatória que viola os direitos fundamentais e trabalhistas. A análise das garantias trabalhistas conferidas, como o afastamento previsto na Lei Maria da Penha, evidencia um avanço, mas revela a persistência de uma lacuna legal. Há de ser observado que a ausência de uma estabilidade provisória após o retorno ao trabalho, fragiliza a dignidade da trabalhadora. Assim, assegurar a plena proteção do vínculo empregatício e garantir a proibição da discriminação, serão fatores necessários para o debate proposto neste estudo.

Nesse sentido, destaca-se que a legislação apresenta lacuna ao prever o afastamento da trabalhadora vítima de violência doméstica sem, contudo, assegurar qualquer garantia de estabilidade após o seu retorno ao emprego. Assim, a mulher permanece juridicamente vulnerável, podendo ser dispensada a qualquer momento, mesmo diante de sua condição de fragilidade física e emocional. Não obstante, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido, em diversos casos, o caráter discriminatório de dispensas ocorridas nesse contexto, determinando a reintegração da empregada ou a devida indenização. Ainda assim, os precedentes evidenciam

que a proteção conferida pelo Estado permanece insuficiente, revelando a dificuldade enfrentada pela vítima para acessar o Judiciário e obter tutela efetiva de seus direitos.

Por fim, conforme entendimento consolidado na jurisprudência trabalhista, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região reconheceu como discriminatória a dispensa de trabalhadora que havia retornado ao emprego após período de afastamento decorrente de violência doméstica, determinando o pagamento de indenização por danos morais diante da evidente violação à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho. O acórdão enfatizou que o empregador não pode se valer da situação de vulnerabilidade da vítima para justificar a ruptura contratual, sob pena de reforçar o ciclo de violência (BRASIL, TRT17).

Em igual direção, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região decidiu que é vedada a dispensa de mulher que, em razão de medida protetiva, buscou proteção estatal contra colega de trabalho, entendendo configurada a discriminação quando a rescisão contratual ocorre imediatamente após o exercício desse direito. O Tribunal ressaltou que a adoção de medidas protetivas não pode servir de fundamento para penalização trabalhista, cabendo ao empregador adotar medidas internas para garantir a segurança da vítima, e não a afastar do ambiente laboral (BRASIL, TRT18).

Ainda, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região anulou a justa causa aplicada a servente escolar vítima de violência doméstica e determinou sua reintegração ao emprego, ao reconhecer que a empregadora deixou de considerar o contexto de fragilidade emocional e social vivido pela trabalhadora. Para o Tribunal, a conduta patronal configurou abuso de direito e afronta direta aos princípios da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa e da proteção à mulher vítima de violência (BRASIL, TRT3).

As decisões dos Tribunais Regionais demonstram que, embora inexistente garantia legal expressa de estabilidade após o retorno do afastamento previsto na Lei Maria da Penha, a Justiça do Trabalho tem reconhecido a dispensa discriminatória em situações envolvendo violência doméstica, aplicando princípios constitucionais e garantindo reparação às trabalhadoras. Tal cenário evidencia a necessidade de avanço legislativo para assegurar proteção integral às mulheres nessa condição.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa desenvolvida evidenciou que a violência doméstica constitui grave violação de direitos humanos e produz impactos significativos sobre a trajetória profissional da mulher. A análise normativa demonstra que a Lei Maria da Penha, embora represente um marco na proteção das vítimas, não oferece mecanismos suficientes para assegurar a continuidade da relação de emprego após o período de afastamento autorizado pelo art. 9º, §2º, II.

O retorno da trabalhadora ao ambiente laboral ocorre, na maioria das vezes, em situação de acentuada fragilidade emocional, o que a expõe a práticas discriminatórias, assédio moral e, em alguns casos, à dispensa sem justa causa, mascarada pela ausência de estabilidade específica. Tal cenário revela descompasso entre o comando constitucional, especialmente os princípios da dignidade da pessoa humana, igualdade substancial e valor social do trabalho, e a proteção efetivamente oferecida pelo ordenamento jurídico.

A jurisprudência analisada reforça que a ausência de previsão legal de estabilidade pós-retorno abre espaço para dispensas arbitrárias, que se configuram como discriminatórias quando motivadas pelo contexto de violência vivenciado pela trabalhadora. Assim, a proteção legal existente mostra-se insuficiente, sendo necessária interpretação sistemática que compatibilize a Lei Maria da Penha com os princípios constitucionais e com a Convenção de Belém do Pará, de forma a garantir tutela ampliada à vítima.

Assim, retomando a problemática enfrentada neste estudo: De que forma a violência doméstica sofrida pela mulher influencia sua permanência no emprego e em que medida a dispensa decorrente desse contexto pode ser caracterizada como discriminatória, afrontando os direitos fundamentais e trabalhistas?

Conclui-se que a efetivação da igualdade de gênero no ambiente de trabalho demanda o reconhecimento da dispensa discriminatória nesses casos e a criação de mecanismos normativos que assegurem estabilidade após o retorno da vítima ao emprego. Ainda, tal demissão afronta os direitos fundamentais à dignidade da pessoa humana e à não discriminação, bem como os direitos trabalhistas que exigem a função social da empresa. Portanto, a ausência de estabilidade provisória após o período de afastamento da Lei Maria da Penha revela uma lacuna legislativa

que permite a vitimização da mulher e viola o compromisso constitucional com a proteção e a igualdade. Somente assim será possível concretizar a proteção integral da mulher trabalhadora e assegurar que a violência doméstica não resulte também em exclusão e vulnerabilização no mercado de trabalho.

## **REFERÊNCIAS:**

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 11.340**, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 ago. 2006. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm) Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO – TRT3**. Justiça anula justa causa e determina reintegração de servente escolar vítima de violência doméstica. TRT-3, 2024. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-anula-justa-causa-e-determina-reintegracao-de-servente-escolar-vitima-de-violencia-domestica>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO**. Trabalhadora dispensada após afastamento por violência doméstica deve ser indenizada. TRT-17, 2024. Disponível em: <https://www.trt17.jus.br/web/comunicacao/w/trabalhadora-dispensada-ap%C3%B3s-afastamento-por-viol%C3%Aancia-dom%C3%A9stica-deve-ser-indenizada>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO**. Dispensa de mulher que obteve medida protetiva contra colega é discriminatória, decide Justiça. TRT-18, 2024. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/dispensa-de-mulher-que-obteve-medida-protetiva-contr-colega-e-discriminatoria-decide-justica/>. Acesso em: 17 nov. 2025.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na Justiça**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010/2ª edição.

FONTOURA, Isadora Hörbe Neves da; REIS, Suzete da Silva. **O direito fundamental ao trabalho às vítimas de violência doméstica após o prazo**

**previsto na Lei nº 11.340/2006:** uma análise acerca da possibilidade da criação de uma garantia provisória de emprego. [S.I.]: CAPES, 2024.

G1. 4 milhões de brasileiras sofreram violência nos últimos 12 meses, diz pesquisa. 13 out. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2025/03/10/24-milhoes-de-brasileiras-sofreram-algum-tipo-de-violencia-nos-ultimos-12-meses-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 10 out. 2025.

JUSBRASIL. **TRT14**. ATSum. Dispensa Discriminatória XXXXX-29.2020.5.14.0041 VARA DO TRABALHO DE CACOAL do Tribunal Regional do Trabalho da 14<sup>a</sup> Região. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/1147673896/inteiro-teor-1147673897>. Acesso em: 17 nov. 2025.

KLOTZ, Anna Luisa Borges. **A insuficiência da vedação da tese de legítima defesa da honra, trazida pela ADPF 779, e os impactos em relação ao feminicídio**. 2021. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2021.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 10 out. 2025.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.