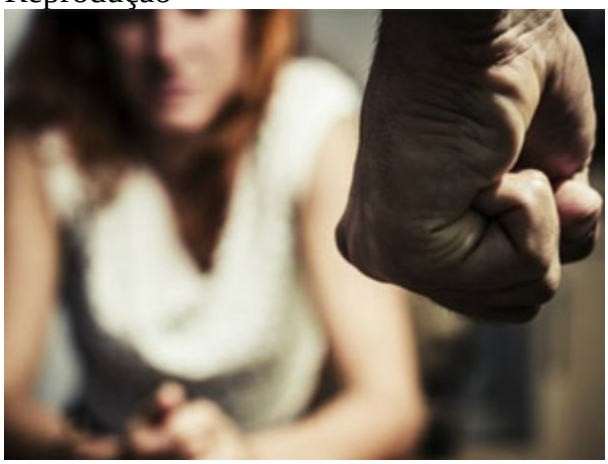
INSS deve custear afastamento de mulher ameaçada de violência

Cabe ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) arcar com a subsistência da mulher que tiver de se afastar do trabalho para se proteger de violência doméstica.

Reprodução



Segundo a decisão, a vítima de violência doméstica não pode arcar com danos resultantes da imposição de medida protetiva em seu favor Reprodução

Isso porque, diz decisão da 6ª Turma do Superior Tribunal de Justiça, tais situações ofendem a integridade física ou psicológica da vítima e são equiparáveis à enfermidade da segurada, o que justifica o direito ao auxílio-doença, até mesmo porque a Constituição prevê que a assistência social será prestada a quem dela precisar, independentemente de contribuição. A tese foi levada ao STJ pela Defensoria Pública de São Paulo.

No mesmo julgamento, a turma definiu que o juiz da vara especializada em violência doméstica e familiar — e, na falta deste, o juízo criminal — é competente para julgar o pedido de manutenção do vínculo trabalhista, por até seis meses, em razão de afastamento do trabalho da vítima, conforme previsto no artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006).

A manutenção do vínculo de emprego é uma das medidas protetivas que o juiz pode tomar em favor da mulher vítima de violência, mas, como destacou o ministro Rogerio Schietti Cruz, relator, a lei não determinou a quem cabe o ônus do afastamento — se seria responsabilidade do empregador ou do INSS — nem esclareceu se é um caso de suspensão ou de interrupção do contrato de trabalho.

Schietti explicou que, nos casos de suspensão do contrato — como faltas injustificadas e suspensão disciplinar, por exemplo —, o empregado não recebe salários, e o período de afastamento não é computado como tempo de serviço. Já nos casos de interrupção — férias, licença-maternidade, os primeiros 15 dias do afastamento por doença e outras hipóteses —, o empregado não é obrigado a prestar serviços, porém o período é contado como tempo de serviço e o salário é pago normalmente.

"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

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

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)", declarou o relator.

Quanto ao ônus da medida protetiva, o magistrado ressaltou que o legislador não incluiu o período de afastamento previsto na Lei Maria da Penha entre as hipóteses de benefícios previdenciários listadas no artigo 18 da Lei 8.213/1991, o que deixou no desamparo as vítimas de violência.

"A vítima de violência doméstica não pode arcar com 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" — afirmou, justificando a adoção do auxílio-doença. Conforme o entendimento da turma, os primeiros 15 dias de afastamento devem ser pagos diretamente pelo empregador, e os demais, pelo INSS.

O colegiado definiu também que, para comprovar a impossibilidade de comparecer ao local de trabalho, em vez do atestado de saúde, a vítima deverá apresentar o documento de homologação ou a determinação judicial de afastamento em decorrência de violência doméstica. Os ministros estabeleceram ainda que a empregada terá direito ao período aquisitivo de férias, desde o afastamento — que, segundo a própria lei, não será superior a seis meses.

"Em verdade, ainda precisa o Judiciário evoluir na otimização dos princípios e das regras desse novo subsistema jurídico introduzido em nosso ordenamento com a Lei 11.340/2006, vencendo a timidez hermenêutica", disse Schietti.

Competência

O recurso julgado na 6ª Turma foi interposto por uma mulher contra decisão do Tribunal de Justiça de São Paulo que não acolheu seu pedido de afastamento do emprego em razão de violência doméstica. O pedido já havia sido negado na primeira instância, que entendeu ser o caso de competência da Justiça do Trabalho.

A vítima alegou que sofria ameaças de morte de seu ex-companheiro e que já havia conseguido o deferimento de algumas medidas protetivas, mas ainda se sentia insegura. Como não havia casa de abrigo em sua cidade, mudou-se e deixou de comparecer ao emprego.

Ao STJ, ela pediu o reconhecimento da competência da Justiça comum para julgar o caso, além da manutenção do vínculo empregatício durante o período em que ficou afastada, com a consequente retificação das faltas anotadas em seu cartão de ponto.

Em seu voto, o ministro Schietti ressaltou que o motivo do afastamento em tais situações não decorre de relação de trabalho, mas de situação emergencial prevista na Lei Maria da Penha com o objetivo de garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher; por isso, o julgamento cabe à Justiça comum, não à trabalhista.

"No que concerne à competência para apreciação do pedido de imposição da medida de afastamento do local de trabalho, não há dúvidas de que cabe ao juiz que anteriormente reconheceu a necessidade de

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

imposição de medidas protetivas apreciar o pleito", concluiu.

Com o provimento do recurso, o juízo da vara criminal que fixou as medidas protetivas a favor da vítima deverá apreciar seu pedido retroativo de afastamento. Caso reconheça que a mulher tem direito ao afastamento previsto na Lei Maria da Penha, deverá determinar a retificação do ponto e expedir ofício à empresa e ao INSS para que providenciem o pagamento dos dias. O processo tramita em segredo de Justiça. *Com informações da assessoria de imprensa do STJ.*

Date Created
18/09/2019

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.