

Benefício previdenciário às trabalhadoras vítimas de violência doméstica e perseguição no ambiente laboral¹

Julia dos Santos Silveira Stangler²

Resumo: Este artigo explorou a possibilidade da concessão de benefícios previdenciários às mulheres vítimas de violência doméstica ou de perseguição no ambiente de trabalho. A falta de previsão legal para a concessão de benefício previdenciário às mulheres que precisam se afastar do ambiente laboral em decorrência de violência familiar e de perseguições frequentes foi um problema observado. Além disso, houve interrogações no que tange ao contrato de emprego da trabalhadora durante o lapso temporal de seu afastamento, se esse caracterizaria caso de interrupção ou de suspensão contratual. O intuito do artigo, portanto, foi demonstrar, por meio de revisões bibliográficas e pesquisas jurisprudenciais, a necessidade de um benefício previdenciário, uma vez que a trabalhadora ficaria sem receber salário durante o afastamento do emprego, período de restabelecimento físico e psíquico.

Palavras-chave: afastamento; benefício previdenciário; contrato de emprego; violência doméstica.

1. Introdução

A violência doméstica contra as mulheres é uma realidade não apenas no Brasil, mas no mundo todo. Essas agressões atingem os direitos fundamentais individuais, bem como os direitos sociais das mulheres, protegidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Constituição da República Federativa Brasileira.

Com o escopo de oferecer suporte jurídico para essas mulheres violentadas, o legislador elaborou a Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/06), sendo esse o mais importante instrumento de proteção às mulheres no Brasil. Ainda que o ordenamento jurídico brasileiro seja exemplo para outros países, é válido salientar que existem lacunas que inviabilizam a solução de problemas sociais. A principal delas, que será abordada durante a pesquisa, é se a mulher vítima de violência doméstica teria direito ao benefício previdenciário em decorrência do afastamento do emprego. E, caso positivo, será analisado como permaneceria a relação de emprego entre a trabalhadora e o empregador, visando concluir se a ocorrência configuraria uma suspensão ou uma interrupção contratual.

A pesquisa em questão não debaterá sobre elementos trabalhistas que não dizem respeito à interrupção ou à suspensão relacionadas aos benefícios, assim como não tratará

¹ Artigo científico apresentado ao curso de Direito, da Faculdade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do professor Ipojucan Demétrius Vecchi, no ano de 2024.

² Aluna do curso de Direito, da Faculdade de Direito, da Universidade de Passo Fundo.

sobre a natureza do benefício, ou seja, se o mais adequado seria um benefício previdenciário ou assistencial para as mulheres vítimas de violência doméstica e de perseguição. Também não fará referência a aspectos como o período de carência, as alíquotas, a existência de perícia médica para a concessão do benefício e demais requisitos necessários para a percepção do subsídio.

Por outro viés, o artigo terá como objetivo estudar o cabimento e a constitucionalidade de benefícios previdenciários às mulheres que se encontram em situação de violência familiar, necessitando afastar-se do ambiente de trabalho para preservar sua segurança, além de sua integridade física e mental.

Terá por finalidade, ainda, examinar como a relação de trabalho entre a segurada e o empregador se estabelece diante desse cenário, questionando se o afastamento da trabalhadora caracteriza uma interrupção ou uma suspensão contratual, uma vez que, durante esse período, a mulher fica incapaz de desempenhar suas atividades laborais.

Outra vertente que o artigo desenvolverá, é a possibilidade de o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) buscar ação de regresso contra o agente agressor da mulher.

Sendo assim, para que as discussões alcancem os objetivos propostos, será aplicado o método dedutivo, baseado em revisões bibliográficas e pesquisas jurisprudenciais.

2. A desigualdade de gênero

Preliminarmente, serão abordadas questões referentes à desigualdade de gênero, considerando que a concessão do benefício às mulheres, vítimas de perseguição em detrimento da violência doméstica, tem ampla relação com essa temática.

A desigualdade de gênero é fruto da estrutura social, transacionada de geração em geração, tendo em vista que práticas reiteradas de determinadas condutas contribuem para a formação cultural e social de cada país.

Entretanto, não é de hoje que as instituições, sejam nacionais e internacionais, buscam legalizar e legitimar normas que reduzem as desigualdades e as discriminações. Destaca-se, dentre elas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, criada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 10 de dezembro de 1948, que repudia qualquer discriminação, seja ela de cor, de raça, de gênero, de religião, de opinião política ou qualquer outra condição. Os primeiros três artigos da Declaração afirmam que todos os seres humanos nascem livres e iguais em direitos, bem como possuem direito à vida e à segurança pessoal.

Além disso, os especialistas em legislação internacional de direitos humanos, orientação sexual e igualdade de gênero, defendem a ideia de que as nações vinculadas à ONU devem promover políticas públicas de Estado voltadas aos direitos humanos, sendo estas estáveis e perenes, diferente de políticas públicas de governo, que são voláteis e variam junto dos governantes. É o entendimento dos estudiosos:

O sistema internacional deu passos significativos na direção da igualdade entre os gêneros e na proteção contra a violência na sociedade, comunidade e família. Além disso, importantes mecanismos de direitos humanos das Nações Unidas têm afirmado a obrigação dos Estados de assegurar a todas as pessoas proteção eficaz contra discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero. Entretanto, a resposta internacional às violações de direitos humanos com base na orientação sexual e identidade de gênero tem sido fragmentada e inconsistente (Princípios de Yogyakarta, 2006, p. 6).

Em que pese, haja, cada vez mais, mecanismos que visam a redução da desigualdade de gênero, pode-se dizer que o direito é masculino. Isso porque, pesquisadores(as) afirmam que grande parte dos legisladores e juristas são homens, os quais aplicam requisitos objetivos para a elaboração de leis direcionadas à população feminina, sem ponderar as necessidades das mulheres cidadãs. Em “A mulher do discurso jurídico”, Carol Smart constata que:

A noção de que “o direito é masculino” surge da observação empírica de que a maioria dos legisladores e advogados são, de fato, homens. Essa ideia vai além, entretanto, por força da percepção de que a masculinidade ou virilidade, uma vez enraizada em valores e práticas, não precisa estar completamente ancorada no referente biológico masculino, isso é, nos homens (Smart, 2020, p. 1424).

Considerando que o gênero masculino compõe a maioria do Legislativo, os legisladores tendem a preservar seus próprios interesses.

Aliás, em sintonia com os princípios norteadores da Constituição Federal Brasileira, refere-se o princípio da isonomia (formal e material). O artigo 5º, I, da lei suprema aduz que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, exemplificando o princípio da igualdade formal.

Dito isso, em uma interpretação mais detalhada da CRFB-88, é possível constatar a igualdade material em artigos esparsos, a exemplo do artigo 7º, XVIII e XX³, o qual prevê proteção à mulher gestante trabalhadora, que por motivos lógicos e biológicos necessita de maiores cuidados nesse período. Dessa maneira, verifica-se que o princípio da isonomia

³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

material tem o escopo de mitigar os desníveis sociais, por meio de normas e de políticas públicas que concedem igualdades de oportunidades.

Ademais, aproveitando a menção sobre a mulher trabalhadora, há de se reconhecer também o quanto a participação do gênero feminino tem sido significativa nos últimos anos. Todavia, é preciso uma análise gradual sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e as dificuldades por elas enfrentadas.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em uma pesquisa de 2019, 19,4% das mulheres possuíam nível superior completo (com 25 anos ou mais), enquanto 15,1% dos homens tinham a mesma escolaridade. No entanto, a população feminina ocupava 37,4% dos cargos gerenciais e recebia apenas 77,7% do rendimento dos homens.

Ainda que a mulher brasileira busque seu lugar na sociedade por meio dos estudos, visando ascender profissionalmente, esses dados remetem que há certo desleixo com a população feminina quando se trata de sua inserção no mercado de trabalho. Desse modo, conforme demonstrado, é possível identificar um *déficit* do gênero feminino em funções de poder, como cargos de chefia, por exemplo.

Nota-se o trecho *in verbis* (Estatísticas de Gênero, 2021):

Em 2019, as mulheres receberam 77,7% (ou pouco mais de $\frac{3}{4}$) do rendimento dos homens. Enquanto o rendimento médio mensal dos homens era de R\$ 2.555, o das mulheres era de R\$ 1.985.

A desigualdade é maior entre as pessoas nos grupos ocupacionais com maiores rendimentos. Nos grupos de diretores e gerentes e profissionais das ciências e intelectuais, as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens.

Nas regiões Sudeste e Sul, as mulheres recebiam em média, 74,0% e 72,8%, respectivamente, do rendimento dos homens. Nas regiões Norte e Nordeste, onde os rendimentos médios foram mais baixos para homens e mulheres, as desigualdades eram menores (92,6% e 86,5%, respectivamente).

Observando a pesquisa do IBGE, é necessário referir que mulheres marginalizadas tendem a ter maior dificuldade em ascender profissionalmente. Isso porque não possuem acesso a estudos de qualidade, nem maiores perspectivas de vida, em face do meio social em que vivem.

Sabe-se que a falta de ensino em comunidades do país acarreta outros problemas sociais. Dentre eles, as uniões matrimoniais de meninas adolescentes, pois, estruturalmente, durante a formação dessas jovens, a romantização dessas uniões lhes é internalizada, dessa forma, ter um parceiro passa a ser visto como a única alternativa para maiores perspectivas de vida.

Todavia, as uniões precoces contribuem com o aumento da desigualdade de gênero, pois, não rara às vezes, essas jovens não possuem estabilidade financeira, nem emocional, o que favorece a permanência delas em relacionamentos abusivos. Com efeito, é necessário destacar que agressões e manipulações são constantes.

Verifica-se um pequeno trecho extraído do livro “A vida, a saúde e a segurança das mulheres”, de Fabíola Sucasas, que problematiza as uniões de casais envolvendo meninas jovens:

Segundo o Banco Mundial, são cerca de 554 mil casamentos de meninas entre 10 a 17 anos por ano no Brasil, sendo mais de 65 mil delas com idades entre 10 e 14 anos. Na maior parte dos casos, são meninas que se casam ou se unem a homens mais experientes, com melhores condições econômicas e mais velhos, uma diferença média de 5 a 8 anos. Dentre os motivos já mapeados, estão: a pobreza, a “lavagem” de honra da família pela perda da virgindade ou a gravidez (Sucasas, 2021, p.14).

Acontece que, em face da inexperiência dessas jovens, elas acabam se envolvendo em relacionamentos abusivos e com cenários de submissão. No entanto, é necessário ter em mente o conceito de igualdade conjugal, que vem amparada pelo § 5º, do art. 226⁴ da Magna Carta, uma vez que homens e mulheres possuem os mesmos direitos e deveres dentro da sociedade conjugal.

Por outro viés, há estudos e pesquisas que explicam alguns dos motivos que fazem uma mulher permanecer em uma relação violenta. Dentre eles, destaca-se o histórico familiar dessas pessoas, que podem ter vivenciado traumas durante a infância e/ou adolescência, o que contribui para a repetição do modelo parental. Observa-se o que diz o Ministério da Saúde:

- ◆ Modelo familiar violento como importante fator de risco para a escolha de um parceiro violento e repetição do modelo parental;
- ◆ Vivências infantis de maus-tratos, negligência, rejeição, abandono e abuso sexual;
- ◆ Casamento como forma de fugir da situação familiar de origem, onde o parceiro e o relacionamento são idealizados (Ministério da Saúde, 2002, p. 57).

A mesma noção serve para os meninos que crescem em um ambiente turbulento, com pais alcoólatras, violentos e poucos afetivos, por exemplo. Isso porque, os jovens que presenciam relações parentais violentas tendem a reproduzir os mesmos atos com suas famílias futuras. Logo, examina-se uma passagem do artigo “Violências intrafamiliares experienciadas na infância em homens autores de violência conjugal”:

⁴ Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

É notável que a figura paterna das gerações anteriores tinha a missão de educar e disciplinar os filhos, tarefa que não exigia necessariamente presença constante e afeto nas intervenções. Muitos homens tendem a ter o próprio pai como modelo de homem, o que revela a significativa influência que os pais têm na construção da imagem de masculinidade que o filho desenvolverá no futuro (Gabriel; Dias, 2011, *apud* Brasco; Antoni, 2020, p.10).

É válido lembrar que grande parte das opressões contra o gênero feminino se dá em ambientes domésticos, sendo que o agressor busca sustentar a relação com base no medo de sua companheira. Por isso, interpreta-se esse sentimento como o maior aliado do agressor, uma vez que a mulher não precisa estar fisicamente atrelada para se sentir presa e impotente, basta que o abusador saiba manipular a vítima e suas emoções.

Para exemplificar, observa-se o famoso caso de Ângela Diniz, a qual foi brutalmente assassinada com quatro tiros à queima-roupa pelo seu companheiro Doca Street, que acreditava que estava sendo traído. Esse caso de feminicídio, que ocorreu em Búzios/RJ, em 1976, ficou nacionalmente conhecido, pois o réu foi absolvido pelos jurados e ovacionado pelas pessoas que o aplaudiram ao sair do julgamento inocentado.

O caso Ângela Diniz é lembrado pelos tribunais brasileiros até hoje, pois fica nítido a desproporcionalidade utilizada pelos procuradores e julgadores da época, considerando que o direito da legítima defesa da honra do homem prevaleceu sobre o direito à vida da vítima.

Ainda, o argumento da legítima defesa contra a honra ofende os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, assegurados pela Constituição Federal de 1988. Posto isso, em 2023, o STF proibiu a utilização dessa alegação como justificativa para praticar atrocidades com as mulheres.

Em suma, apesar de os direitos fundamentais terem sido uma preocupação dos legisladores ao elaborar a Constituição Federal de 1988, não foi o suficiente para abolir as desigualdades de gênero, sendo necessário incrementar políticas públicas eficazes que possam amenizar os efeitos de uma sociedade machista.

3. Diálogo de fontes

Após breves considerações sobre a desigualdade de gênero, passa-se a analisar as convergências existentes entre os ramos do direito. Por isso, é importante referir algumas explanações consoantes ao direito previdenciário, trabalhista e outros ramos do direito, os quais se interligam em um único universo.

Cabe dizer que o direito previdenciário e o direito do trabalho possuem forte ligação com outros ramos do direito. Sabe-se também que, no direito brasileiro, a Constituição Federal é nossa lei maior, uma vez que abrange os princípios basilares e os direitos fundamentais.

Aplicado ao tema, identifica-se um dos princípios com maior relevância da Magna Carta, o princípio da dignidade da pessoa humana, que legitima o direito à vida digna do indivíduo, garantindo o direito à moradia, à saúde, à alimentação, ao trabalho e à educação a todos os cidadãos brasileiros.

Também é válido tecer algumas conexões entre o direito previdenciário e o direito do trabalho. Isso porque, boa parte dos contribuintes da Previdência Social são empregadores e empregados, regidos por leis trabalhistas e previdenciárias.

Para exemplificar, um empregado que sofre um acidente de trabalho pode se restabelecer no tempo indicado pelos médicos, tendo em vista que não ficará desamparado economicamente. O Instituto Nacional do Seguro Social arcará com as parcelas mensais do auxílio por acidente de trabalho. Esse suporte pode ser utilizado em outras situações, como em afastamento do emprego em razão de alguma doença que incapacite o trabalhador de desempenhar suas atividades laborais ou, ainda, em outra circunstância em que o contribuinte preencha os requisitos previstos na Lei n. 8.213/1991 para adquirir o benefício.

Ademais, destaca-se que o direito administrativo também converge com o direito previdenciário. Quando se fala em INSS, reporta-se à autarquia federal, a qual compõe a administração indireta.

Logo, sustenta Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista:

O Direito Administrativo guarda correlação com o Direito Previdenciário em função da atividade estatal desenvolvida pela autarquia gestora – entidade da Administração Indireta. Assim, a organização da Previdência Social na estrutura do Poder Executivo, a expedição dos atos administrativos – normativos ou não –, os direitos, deveres e obrigações dos servidores que atuam na autarquia previdenciária em relação aos beneficiários e contribuintes com que se relacionam, merecem especial atenção no estudo do Direito Previdenciário. Assim, os atos de concessão de benefícios e o procedimento contencioso administrativo estarão diretamente ligados aos seus princípios e normas (Castro; Batista; 2023, p.45).

Sendo assim, percebe-se como o direito se articula nas mais diversas áreas. Em outros termos, se compreende que nosso ordenamento jurídico é um sistema interligado entre seus mais variados ramos.

Em suma, visa-se a congruência entre as normas, evitando a sobreposição de uma em relação a outra, considerando a hierarquia das normas jurídicas.

4. Relação de trabalho entre a segurada e o empregador

Antes de abordar o aspecto principal do capítulo, é válido constar que a relação de emprego (espécie) se dá pela prestação de serviço do trabalhador ao empregador, de forma subordinada. Logo, é possível observar dois polos nessa relação: o empregador(a) assume os riscos da atividade econômica, ao passo que o trabalhador(a) coloca seus serviços à disposição do empregador de forma pessoal, não eventual, subordinada e onerosa. Assim, configura-se uma relação de emprego e seus elementos essenciais. Sergio Pinto Martins ratifica o entendimento ao explicar que a “Relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador”.

Sabe-se que o empregado oferece seus serviços de forma subordinada ao empregador, o qual detém, dentre outros, o poder diretivo e disciplinar sobre seus funcionários. Sergio Pinto Martins explica de maneira clara:

Não deixa de ser, portanto, o poder disciplinar um complemento do poder de direção, do poder de o empregador determinar ordens na empresa, que, se não cumpridas, podem gerar penalidades ao empregado, que deve ater-se à disciplina e respeito a seu patrão, por estar sujeito a ordens de serviço, que devem ser cumpridas, salvo se ilegais ou imorais. Logo, o empregador pode estabelecer penalidades a seus empregados (Martins, 2024, p. 160).

Acontece que, o direito trabalhista tende a criar mecanismos para colocar o polo hipossuficiente da relação (trabalhador) em pé de igualdade com a parte contrária, trazendo equilíbrio para a relação jurídica entre empregado e empregador. Nesse viés, verifica-se que um dos princípios que ampara o direito do trabalho é o da proteção, o qual reconhece a igualdade substancial, tratando de forma diferente os desiguais.

Ricardo Resende preceitua:

Assim, é importante que se tenha em mente que o objetivo principal do Direito do Trabalho é reequilibrar a relação jurídica capital/trabalho (empregador x empregado) mediante o estabelecimento de mecanismos de proteção à parte mais fraca na relação jurídica (Resende, 2023, p. 26).

Somado a isso, o princípio da continuidade do contrato de trabalho também tem sua relevância, uma vez que, quando não houver data estipulada para findar a relação trabalhista, ficará presumido que o contrato de emprego é por prazo indeterminado. Isso porque, o empregado tem o *animus* de garantir sua subsistência por meio dessa prestação de serviço. Logo, a verba salarial possui caráter alimentar.

Diante desse cenário, é preciso entender que em algumas situações, o empregado pode se ausentar do ambiente laboral por determinado período sem a quebra do contrato de trabalho, isto é, sem ocorrer a demissão do trabalhador como forma de punição.

As ausências justificadas pela lei podem configurar uma suspensão ou uma interrupção no contrato de trabalho. Ressalta-se que ambas as figuras se assemelham devido à falta de prestação de serviço pelo trabalhador, por um prazo determinado ou não. Porém, o que diferencia a interrupção da suspensão é que, naquela, embora o empregado não forneça sua força de trabalho, ele é pago com salário durante o período de afastamento, sendo computado como tempo de serviço.

Na suspensão do contrato de trabalho ou suspensão total, o obreiro não fará jus à percepção do salário, não computará o tempo para o pagamento de férias, de décimo terceiro salário, de FGTS e de contribuição previdenciária, uma vez que não há prestação de serviço. Entretanto, o vínculo empregatício é mantido para a proteção das partes. Segundo Ricardo Resende, “É a cessação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho. O vínculo empregatício se mantém; porém, as partes (empregador e empregado) não se submetem às principais obrigações contratuais enquanto dure a suspensão” (p. 693) Assim, a suspensão contratual sustará os principais efeitos do contrato de emprego.

No que tange à interrupção contratual, também denominada de suspensão parcial, o empregado não presta serviço ao empregador. No entanto, permanece recebendo o salário normalmente, com a contagem do tempo de serviço para fins previdenciários, décimo terceiro salário, férias e incidência do FGTS.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite:

Tanto a suspensão quanto a interrupção produzem efeitos comuns, quais sejam:
a continuidade do vínculo empregatício;
o direito de o empregado retornar ao emprego, com direito a “todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa” (CLT, art. 471);
a impossibilidade de extinção do contrato, por ato unilateral (Leite, 2024, p. 257).

Ademais, é possível exemplificar algumas situações de interrupção e de suspensão do contrato de trabalho, sendo: as férias, o descanso semanal remunerado, os primeiros quinze dias de afastamento em razão de doença ou acidente de trabalho, casos de interrupção contratual, enquanto a greve, a suspensão disciplinar, a aposentadoria por invalidez, o auxílio-doença e o auxílio-acidentário após o décimo quinto dia de afastamento são hipóteses de suspensão contratual.

Perante o exposto, é comum haver algumas divergências doutrinárias com relação à pausa da mulher, vítima de violência doméstica, de suas atividades laborais, visando compreender se esse afastamento caracterizaria uma interrupção ou uma suspensão do contrato empregatício.

De acordo com Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, o afastamento da trabalhadora vítima de violência, caracteriza-se como interrupção do contrato de trabalho, uma vez que levam em consideração a ampliação da proteção da mulher, em razão da Lei n. 11.340, garantindo todos os direitos pelo período de seis meses.

Para fins da efetividade do dispositivo infraconstitucional, a nossa conclusão é pela caracterização de um lapso contratual interruptivo, portanto, para a empregada serão assegurados todos os direitos durante o afastamento, contudo, observado o período máximo de 6 meses. Trata-se de uma forma de justiça distributiva (Neto; Cavalcante, 2018, p.746).

Todavia, é contrário ao entendimento do Sérgio Pinto Martins, o qual compreende que o lapso temporal se trata de suspensão contratual. Ele afirma, ainda, que o empregador não deu causa ao ato e, por isso, não poderia arcar com salários mensais, bem como com os demais direitos assegurados na interrupção. O autor fundamenta também que não há previsão alguma na CLT, logo, não seria possível obrigar o empregador a pagar os salários.

Como o legislador não fez distinção, o intérprete não pode querer ver na lei determinação no sentido de mandar pagar salários. 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. O empregador não teve culpa ou deu causa a qualquer ato em relação à empregada para ter que pagar salários (Martins, 2024, p. 257).

A mulher que não pode exercer suas atividades laborais em razão de violências domésticas e de perseguições frequentes, acaba desprotegida financeiramente, sem renda regular, pois, como visto anteriormente, é preciso ter prestação de serviço para haver remuneração. Isso abre margem para uma mulher agredida permanecer em uma relação abusiva por falta de renda, por exemplo.

Em contrapartida, do outro lado da relação há um empregador contratante, que visa lucro com a prestação de serviços da trabalhadora e que não tem interesse no afastamento da empregada.

Nesse viés, embora cada autor fundamente de forma clara seu posicionamento, a situação mais adequada seria a suspensão contratual, pois não há previsão legal obrigando o

empregador a arcar com um ônus que não deu causa. Assim, realizando uma análise razoável da situação, é proporcional afastar a empregada, mantendo o vínculo de emprego, mas sem gerar maiores encargos ao empregador, tendo em vista que de um lado há uma parte fragilizada, que necessita de afastamento do trabalho sem a intenção de findar a relação empregatícia e, do outro, há um empregador que não deu causa para o afastamento e objetiva lucrar com a prestação de serviços da empregada.

No entanto, como observado nas seções anteriores, quando acontece de uma mulher ter que se afastar do emprego em decorrência de violência familiar, os órgãos julgadores cedem auxílio por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença) devido à falta de uma previsão legal. Desse modo, examina-se como o benefício mencionado se comporta no direito trabalhista.

É pacífico entre os doutrinadores que os primeiros quinze dias de afastamento do empregado consistem em um período de espera, também chamado de interrupção contratual. Logo, o empregador arcará com o salário correspondente a esse período, sem incidir contribuição previdenciária sobre o valor, conforme entendimento do STJ.

Não obstante, após o período de espera, contado a partir do décimo sexto dia, o INSS ficará incumbido de pagar benefício ao incapaz, uma vez que se trata de hipótese de suspensão contratual. Aliás, quando se tratar de uma empregada doméstica, a autarquia federal deverá arcar com o benefício desde o primeiro dia de afastamento. É o entendimento de Ricardo Resende:

No caso de afastamento do empregado por motivo de doença, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador; então, a hipótese, nesse período, é de interrupção. A partir do 16º dia, o caso é de suspensão, pois o empregado passa a receber o auxílio-doença diretamente do INSS. Observe-se, entretanto, que, no caso do empregado doméstico, a suspensão é imediata, pois o INSS paga o auxílio-doença desde o 1º dia de afastamento (art. 72, I, do Decreto nº 3.048/1999) (Resende, 2023, p. 628).

Sendo assim, compreende-se que o período de afastamento da trabalhadora, enquanto recebe o benefício para mulheres agredidas ou perseguidas em ambiente laboral, tende a ser considerado como uma suspensão contratual pelos órgãos julgadores.

O Recurso Especial n. 1.757.775, julgado em 2019 pela Sexta Turma do STJ, com o relator Ministro Rogério Schietti Cruz, é um caso prático a ser citado, uma vez que o Tribunal Superior reconheceu o afastamento da empregada do ambiente laboral, em face de violência doméstica. Ainda, ficou entendido pelos desembargadores que incidiria o auxílio-doença nessa situação, devido à falta de previsão legal. Por conseguinte, entenderam

pelo mantimento do vínculo empregatício durante o período máximo de seis meses, cabendo ao empregador o pagamento dos quinze primeiros dias de afastamento e o restante do período ficando sob a responsabilidade do INSS.

À vista disso, é nítido que o entendimento do Superior Tribunal de Justiça caminha no sentido de o afastamento da mulher, quando vítima de violência doméstica e familiar, se tratar de suspensão contratual. Inclusive, se utilizam do auxílio-doença como parâmetro para as analogias.

Portanto, durante o lapso temporal de afastamento da mulher, esta não prestará serviço e, por isso, não receberá salário, bem como não terá direito ao cômputo do período para a percepção de férias, de FGTS, de décimo terceiro salário e de contribuição previdenciária. Entretanto, poderá retornar ao trabalho, dando continuidade ao contrato de emprego e fazendo jus a todas as vantagens estabelecidas à sua categoria, ainda que durante sua ausência.

5. A constitucionalidade do benefício e sua fonte de custeio

Sabe-se que a seguridade social é um meio concreto de políticas públicas. Isso porque, trata-se de um sistema de proteção social, positivado como um dos direitos fundamentais de 2ª geração na Constituição Federal de 1988. Em outros termos, a seguridade social compreende os direitos relacionados à saúde, à previdência e à assistência social, com fulcro no artigo 194 da CRFB/88⁵.

Para materializar a previsão constitucional citada acima, tem-se a Lei n. 8.213, de 1991, conhecida como Lei da Previdência Social, a qual prevê o regime geral da Previdência Social. Ela normatiza os benefícios previdenciários, como o auxílio por incapacidade temporária e permanente, as aposentadorias, a pensão por morte, o auxílio-reclusão, o salário-maternidade, o salário-família, entre outros.

⁵ Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Não obstante, observando a redação do artigo 195, § 5º, da CF/1988⁶, é comum haver dúvida a respeito da constitucionalidade do benefício previdenciário às mulheres que sofrem violência doméstica e perseguição no estabelecimento laboral, pois a Magna Carta estabelece, em seu §5º, do art. 195, a indispensabilidade de uma fonte de custeio para a criação ou majoração de um novo benefício. Desse modo, há quem entenda que o benefício em estudo não merece prosperar, devido à falta de fonte de custeio para subsidiar as parcelas.

No entanto, o mesmo artigo 195 da CF/1988 e seus respectivos incisos esclarecem que tanto parte dos tributos arrecadados pelo Estado, quanto contribuições diretas compõem o orçamento da seguridade social.

À vista disso, é possível fazer um paralelo com os sistemas de custeios existentes: contributivos e não contributivos; de modo que o primeiro faz referência aos segurados que contribuem com a seguridade social, ou seja, contribuem de maneira direta com o sistema, enquanto o segundo está relacionado aos impostos em geral, pagos pela população a União, aos estados e aos municípios, contribuindo de forma indireta com a seguridade social.

A seguridade social é regida por alguns princípios, dentre eles estão o princípio da solidariedade e da universalidade. Aquela reforça a ideia de colaboração da sociedade em prol dos mais necessitados, ao passo que essa objetiva o alcance do serviço da seguridade social a todos. Gustavo Filipe Barbosa Garcia aduz o seguinte:

Observa-se, na Seguridade Social, o chamado pacto de solidariedade entre gerações, no sentido de que a geração atual custeia os benefícios e serviços em favor da geração passada.

Além disso, também existe o pacto de solidariedade na própria geração em si, uma vez que as pessoas em atividade custeiam os benefícios devidos aos inativos (Garcia, 2024, p. 35).

⁶ **Art. 195.** A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais: (Vide Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

I – do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;
b) a receita ou o faturamento;
c) o lucro;

II – do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, podendo ser adotadas alíquotas progressivas de acordo com o valor do salário de contribuição, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social;

III – sobre a receita de concursos de prognósticos.

IV – do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar.

V – sobre bens e serviços, nos termos de lei complementar.

§ 5º Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.

Sendo assim, visando os princípios supracitados, o sistema adotado pelo Brasil foi o da repartição simples (orçamentário), sendo que o valor contribuído pelo segurado, não vincula o possível benefício que receber futuramente. Logo, a contribuição recolhida pela autarquia federal tem por base a renda mensal de cada indivíduo.

Examina-se um exemplo referido por Carlos Alberto Pereira Castro e João Batista Lazzari:

Exemplificando, tenha-se um segurado que trabalhe durante 35 anos, contribuindo para algum regime previdenciário, e outro, ainda jovem, que trabalhe e contribua há apenas um mês; se ambos vierem a sofrer acidente que lhes retire permanentemente a capacidade laborativa, terão direito à aposentadoria por incapacidade permanente, pelo resto de suas vidas. O primeiro talvez não venha a receber tudo o que contribuiu; o segundo certamente receberá mais do que recolheu aos cofres da Previdência (Castro; Lazzari, 2023, p. 82).

Diante disso, entende-se que esses benefícios possuem algumas fontes de custeio, dando destaque para as contribuições sociais e para as receitas arrecadadas pelo governo, uma vez que há necessidade de previsão orçamentária anual que será destinada para o pagamento desses benefícios previstos em lei.

No entanto, juntamente dos recursos advindos do Estado, a autarquia federal, vinculada ao Ministério da Previdência Social, fica responsável pelos benefícios das classes mais fragilizadas ou com idade avançada, sendo que o benefício da aposentadoria é consequência das contribuições de uma vida toda.

Ainda, é necessário lembrar que a Previdência Social se atenta não apenas aos seus segurados, mas também àqueles que não podem prover sua própria subsistência, por exemplo, os benefícios assistenciais ao deficiente e ao idoso. Todavia, ressalta-se que, para a concessão desses benefícios, exigem-se alguns requisitos, que tem relação direta à renda familiar e à comprovação da deficiência ou da idade avançada.

Tendo em vista que o benefício às mulheres vítimas de violência doméstica tem caráter previdenciário e assistencial, é dever do Estado, por meio de sua administração indireta (INSS), arcar com o pagamento das parcelas, ainda que tenha que buscar a restituição do agressor. Isto é, de forma imediata, visando a tutela da vítima, é necessário que a autarquia federal custeie esse valor.

Além disso, a fim de demonstrar a constitucionalidade e a efetividade do benefício às mulheres vítimas de violência, é preciso ter em mente a Lei n. 14.674/23, que foi aprovada pelo Senado, pela Câmara dos Deputados e sancionada pelo presidente da República.

Essa lei tem o intuito de dar maior alcance a Lei Maria da Penha, pois sua principal finalidade é conceder auxílio-aluguel para mulheres vítimas de violência doméstica e que se encontram em cenário de vulnerabilidade social.

Ressalta-se a fala da senadora, Margareth Buzetti, a qual enfatiza que “Cinco mulheres são espancadas a cada dois minutos no Brasil. Em mais de 80% dos casos, o responsável é o marido, o namorado ou o ex-parceiro, que também se aproveitam da dependência financeira da vítima”.

O valor do auxílio será arbitrado por um juiz, que analisará a condição econômica da requerente, para que esta possa buscar um abrigo suficientemente longe do seu agressor.

A Lei n. 14.674/23, a qual altera a Lei n. 11.340/06 (Lei Maria da Penha), em seu artigo 2^o, afirma que o capital utilizado para arcar com o auxílio-aluguel poderá advir do orçamento do Sistema Único de Assistência Social. Por conseguinte, esse recurso será proveniente dos orçamentos da seguridade social, já que o auxílio tem caráter assistencial.

Em suma, com base nos fundamentos expostos, corrobora-se a constitucionalidade e o cabimento do benefício previdenciário para mulheres vítimas de violência doméstica e de perseguição no ambiente de trabalho.

6. Cabimento do benefício

Tendo em vista a Constituição Federal de 1988 e sua associação ao direito da mulher trabalhadora vítima de violência, a primeira conexão que deve ser feita é de como a intervenção do Estado se faz necessária para a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana. Isso porque, o benefício previdenciário para vítimas de violência tem caráter social e objetiva a segurança da mulher.

A seguridade social, sendo uma das formas de efetivar as políticas públicas, tem como escopo, conforme a Conferência Interamericana de Seguridade Social “[...] prevenir que pessoas caiam na pobreza através de prover padrões de vida adequados”.

Além disso, cabe dizer que a seguridade social ampara os direitos sociais, sendo estes direitos fundamentais tutelados pela CRFB/1988. Considera-se o preâmbulo:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o

⁷ Art. 2º As despesas com o pagamento do auxílio-aluguel de que trata o inciso VI do caput do art. 23 da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), poderão ser custeadas com recursos oriundos de dotações orçamentárias do Sistema Único de Assistência Social a serem consignados pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios para os benefícios eventuais da assistência social de que tratam o inciso I do caput do art. 13, o inciso I do caput do art. 14, o inciso I do caput do art. 15 e os arts. 22 e 30-A da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.

exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (Constituição Federal, 1988).

Logo, identifica-se a necessidade de atuação do Estado frente às situações de desrespeito aos direitos fundamentais, como as violências contra às mulheres, tendo em vista que as agressões retiram a segurança e a vida digna da vítima.

Ademais, ainda que a Lei n. 8.213/91 regulamente o direito previdenciário, salienta-se que não há previsão legal a respeito do tema, de modo a conferir o benefício previdenciário às mulheres vítimas de violência doméstica e de perseguição no trabalho.

À vista disso, a fim de contextualizar, analisa-se que há maior destaque para a Previdência Social no Brasil, principalmente no século XX, com a criação do Decreto Legislativo n. 4.682, de 24 de junho de 1923. Esse decreto ficou conhecido também como Lei Eloy Chaves, pois é considerado o marco inicial da Previdência Social no país. Com efeito, as constituições anteriores a de 1988 também merecem reconhecimento, dado que faziam referências à Previdência Social, ainda que de forma breve.

Após a Ditadura Militar, com a criação da Constituição Federal de 1988, foi pretendida a garantia e a extensão de direitos individuais e sociais, principalmente. Isto é, com a elaboração da Constituição de 1988, houve regulamentações mais protecionistas, de caráter social, salvaguardando os direitos trabalhistas e previdenciários, com destaque aos princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia, da solidariedade, dentre outros. Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari referem que:

Se a principal finalidade da Previdência Social é a proteção à dignidade da pessoa, não é menos verdadeiro que a solidariedade social é verdadeiro princípio fundamental do Direito Previdenciário, caracterizando-se pela cotização coletiva em prol daqueles que, num futuro incerto, ou mesmo no presente, necessitem de prestações retiradas desse fundo comum (Castro e Lazzari, 2023, p. 17).

Para uma melhor compreensão sobre o cabimento do benefício em estudo, é necessário haver um paralelo com outros benefícios previdenciários, como o auxílio por incapacidade temporária, a aposentadoria por invalidez e os benefícios assistenciais, especialmente. Para tanto, deve ser levado em conta mulheres empregadas/contribuintes do regime geral ou, ainda, inscritas no Cadastro Único para programas sociais.

Sendo assim, com base no texto legal que dispõe sobre a concessão de auxílio por incapacidade temporária, art. 60 da Lei n. 8.213/91⁸, observa-se que até o décimo quinto dia, a empresa empregadora deve pagar o salário normalmente ao funcionário afastado em decorrência de alguma enfermidade. Todavia, a partir do décimo sexto dia de afastamento, passa a ser obrigação do INSS arcar com as parcelas, ainda que a empresa não tenha recolhido as contribuições desse empregado.

Nesse diapasão, em analogia ao art. 60 da Lei n. 8.213/91, presume-se que o benefício previdenciário às mulheres afastadas do ambiente laboral ocorra da mesma forma que o auxílio por incapacidade temporária. Ou seja, mulheres afastadas do emprego até o décimo quinto dia, deverão ser remuneradas pelas empresas (parcela com caráter salarial), ao passo que se esse lapso temporal for superior a quinze dias, a responsabilidade passa a ser da autarquia federal, INSS, que deverá conceder o benefício previdenciário. Portanto, não restam dúvidas da imprescindibilidade de um benefício próprio para as mulheres que se encontram nessa situação de fragilidade.

Diante desse contexto, menciona-se o Projeto de Lei n. 543/2023, elaborado pela deputada Denise Pessoa, do Partido dos Trabalhadores (PT), com base na defesa e na ampliação do art. 60 da Lei n. 8.213/91 para a proteção das mulheres vítimas de violência.

Art. 60-A O auxílio por incapacidade temporária será devido à segurada empregada, a contar da data do afastamento do local de trabalho, por até seis meses, quando comprovada violência doméstica e familiar nos termos do art. 7º e incisos da Lei 11.340 de 7 de agosto de 2006, não se aplicando a necessidade de perícia médica junto ao INSS ou qualquer outro órgão ou entidade ou similar (Projeto de Lei nº 543, 2023).

Examinando o artigo citado, compreende-se que a deputada se ateve a Lei Maria da Penha para a elaboração do Projeto de Lei, mais especificamente ao seu art. 9º, §2º, inciso IIº, que refere sobre a manutenção do vínculo trabalhista enquanto perdurar o afastamento da empregada, pelo período máximo de seis meses.

⁸ Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

⁹ 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:

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.

Art. 120. A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de:

II – violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Com efeito, a Lei n. 11.340/06 (Lei Maria da Penha) é de suma relevância para o direito brasileiro e para o combate da violência feminina. Entretanto, há lacunas em sua extensão, principalmente, no que tange ao responsável pelo custeio das parcelas de benefício à mulher durante seu afastamento das atividades laborais. Em outros termos, essa situação gera questionamentos, se seria uma obrigação do empregador ou do Estado arcar com os custos durante esse período de vulnerabilidade.

É mister lembrar que o afastamento deve ser um momento de restabelecimento e de organização na vida dessa mulher, um apoio financeiro para retornar a suas atividades cotidianas, desde o trabalho até os momentos de lazer.

Significa dizer, que o Projeto de Lei n. 543/2023, bem como a Lei Maria da Penha, preveem um período estimado para a extinção do benefício. Isso porque, o legislador entendeu que no prazo máximo de seis meses, o Estado tenha que ter interferido nessa relação abusiva, contribuindo com a cessação da violência doméstica e oferecendo apoio para a vítima se restabelecer física, econômica e psicologicamente.

Ocorre que, se tratando de matéria processual e a fim de responsabilizar o sujeito correto, salienta-se o art. 120 da Lei 8.213/91, o qual assegura que o INSS poderá ajuizar ação de regresso contra o agressor da vítima, em decorrência das parcelas concedidas pela autarquia durante o período de vulnerabilidade da mulher. Em outras palavras, por se tratar de um benefício social subsidiado pelo Estado, é importante haver a responsabilização apropriada do agente gerador do fato.

Ainda, com intuito de ratificar esse entendimento, verifica-se o Recurso Especial n. 1.431.150, julgado em 2013, pela 2ª Turma do STJ, com o relator Ministro Humberto Martins. A situação sintetiza o caso de uma mulher, vítima de feminicídio, e a posição que a turma adotou com relação ao direito de restituição da autarquia.

Em análise do caso concreto, deduz-se, primeiramente, que não seria necessário ocorrer a morte violenta da mulher para ser concedido um benefício previdenciário aos seus dependentes. Além de que, dependendo das condições dos dependentes deixados pela segurada, vítima de feminicídio, isso levaria o INSS ao pagamento de parcelas regulares de pensão por morte por um longo período, considerando os dependentes menores de 21 anos e inválidos.

Em razão disso e do caráter emergencial, havendo qualquer contribuição da mulher, vítima de violência, sem exigência de período de carência, caberia à autarquia ampará-la, pois as chances de preservar a vida da beneficiária seriam maiores.

Após essa primeira análise da ementa, é mister afirmar que a jurisprudência é de 2013, nesse ano, o art. 120 da Lei n. 8.213/1991¹⁰ não tinha sido alterado pela Lei n. 13.846/2019 ainda. Logo, o questionamento sobre a possibilidade de ação regressiva já foi vencido pela nova redação do art. 120 da Lei n. 8.213/1991, que dispõe expressamente sobre a possibilidade de a Previdência Social poder ajuizar ação regressiva contra o agressor da vítima

Em suma, constata-se que o benefício em pesquisa tem cabimento, considerando a Constituição Federal e seus princípios, as analogias feitas a outros benefícios previdenciários e aos julgados mencionados. Averigua-se, também, que o INSS poderá ajuizar ação de regresso contra o agressor da vítima, o qual arcará com as consequências de suas condutas, dentre elas, o ressarcimento das parcelas ao INSS.

7. Conclusão

Em suma, após as argumentações expostas, concluiu-se que se faz necessário um benefício previdenciário para mulheres vítimas de violência doméstica e de perseguição no ambiente laboral. Isso porque, a violência em razão do gênero ainda é habitual no Brasil. Portanto, para reduzir as agressões às mulheres e erradicar um problema cultural como esse, são necessárias políticas públicas eficazes.

Assim, ficou claro que o benefício estudado poderia ser pensado como uma forma de política pública eficaz, porquanto a Lei Maria da Penha é omissa em alguns aspectos, principalmente em seu artigo 9º, §2º, II¹¹, quando refere que o vínculo de emprego se mantém, ainda que a trabalhadora tenha que se afastar do ambiente laboral, todavia, não esclarece como a vítima manterá sua subsistência durante o lapso temporal de afastamento.

¹⁰ Art. 120. A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de: I – negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva; II – violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

¹¹ 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:

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.

III – encaminhamento à assistência judiciária, quando for o caso, inclusive para eventual ajuizamento da ação de separação judicial, de divórcio, de anulação de casamento ou de dissolução de união estável perante o juízo competente.

Além disso, conforme demonstrado, o benefício para mulheres vítimas de violência doméstica e de perseguição é cabível e constitucional para o direito brasileiro, pois a seguridade social objetiva o cuidado com a saúde, a previdência e a assistência social. Inclusive, a falta de previsão legal para um benefício previdenciário às mulheres vítimas de agressão e de perseguição, engessa os órgãos julgadores, uma vez que estes tendem a buscar alternativas, especialmente por meio de analogias, para proferir suas decisões.

Constatou-se, portanto, que o período de afastamento da empregada caracteriza-se como suspensão contratual, tendo em vista que o empregador deverá pagar salário até o décimo quinto dia de afastamento e, a partir do décimo sexto dia, o Instituto Nacional de Seguro Social deverá assumir o pagamento do benefício previdenciário.

Por fim, evidenciou-se que a autarquia federal, INSS, poderá entrar com ação de regresso contra o agressor da mulher, visto que a violência foi causada por este, ou seja, a violência familiar foi o fato gerador do afastamento da trabalhadora e, conseqüentemente, do benefício previdenciário defendido.

Referências

AGÊNCIA SENADO. **Auxílio-aluguel para mulher vítima de violência vai à sanção.**

Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/08/16/auxilio-aluguel-para-mulher-vitima-de-violencia-vai-a-sancao>. Acesso em: 18 jan. 2024.

BARRETTO, Raquel Silva. **RELACIONAMENTOS ABUSIVOS**: uma discussão dos entraves ao ponto final. Niterói: Gênero.18v. 2018.

BERNARDO, André. **'Quem ama não mata': o feminicídio de 1976 que ajudou a mudar a Justiça brasileira.** Disponível em:

<https://www.bbc.com/portuguese/articles/ce9n3eg3q4jo>. Acesso em: 30 maio. 2024.

BRASCO, Priscila Jandrey; ANTONI, Clarissa de. **Violências Intrafamiliares Experienciadas na Infância em Homens Autores de Violência Conjugal.** Porto Alegre: Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre. 2020. 40 v. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/YJwQFmgtd7vL3CD7xLCgD8c/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 02 jul. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em 20 jun. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: 122º da Independência e 55º da República., 1943.

BRASIL. Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1991.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. **Violência intrafamiliar: orientações para prática em serviço**/ Secretaria de Políticas de Saúde. – Brasília: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd05_19.pdf. Acesso em: 15 abril. 2024.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. **Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559646302. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559646302/>. Acesso em: 15 abril. 2024.

FOUCAULT, M. **O sujeito e o poder**. In: DREYFUS, H.; RABINOW, P. Michel Foucault: Uma trajetória filosófica. Para além do estruturalismo e da hermenêutica. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. p. 231-249.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito previdenciário: segurança social**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2024. *E-book*. ISBN 9788553622856. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622856/>. Acesso em: 29 jan. 2024.

IBGE. **Estatísticas de Gênero**: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos. Estatísticas Sociais. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos> Acesso em 9 jun. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2024. *E-book*. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/>. Acesso em: 30 maio. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2024. *E-book*. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>. Acesso em: 21 mar. 2024.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho, 9ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2018. *E-book*. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 30 maio. 2024.

PESSÔA, Denise. **Projeto de Lei nº 543/2023**. Brasília: Câmara de Deputados. 2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2235597&filenome=Tramitacao-PL%20543/2023 Acesso em 18 jun. 2023.

PISCITELLI, Adriana. **Gênero**: a história de um conceito. Rio de Janeiro: editora da UFRJ. 2006.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 02 dez. 2023.

SCOTT, Joan. **Gênero: Uma Categoria Útil Para Análise Histórica**. Tradução: Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Nova York, Columbia University Press. 1989.
SMART, Carol Christine. The Woman of Legal Discourse. In *Social & Legal Studies*, Vol. 1, 1992, p. 29 – 44.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho**: execução, desenvolvimento e extinção do contrato do trabalho. Curitiba: Juruá, 2 v. 2016.

VIANNA, João Ernesto A. **Direito Previdenciário**. Barueri/SP: Grupo GEN, 2022. *E-book*. ISBN 9788597024029. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024029/>. Acesso em: 15 abril. 2024.