



Proteção à trabalhadora em situação de violência doméstica: a posição da justiça do trabalho brasileira

por Maria Lúcia Menezes Gadotti

1. Introdução

A violência doméstica constitui um dos mais persistentes problemas sociais enfrentados pelas mulheres brasileiras, produzindo impactos que ultrapassam a esfera privada e atingem também a vida profissional das vítimas. Pesquisa desenvolvida pelo Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal do Ceará, em parceria com o Instituto Maria da Penha, constatou que mulheres em situação de violência doméstica apresentam média de falta laboral de aproximadamente 18 dias por ano e tempo médio de permanência no emprego cerca de 22% inferior ao observado entre mulheres que não sofrem violência, evidenciando que a violência doméstica pode comprometer a autonomia econômica da mulher e afetar diretamente sua inserção e permanência no mercado de trabalho¹.

Diante desse cenário, observa-se o crescimento de demandas trabalhistas em que a violência doméstica surge como elemento relevante para a solução do conflito jurídico. Nesse sentido, o presente artigo analisa três recentes decisões da Justiça do Trabalho brasileira que enfrentaram a temática sob diferentes perspectivas. Busca-se verificar quais fundamentos jurídicos vêm sendo utilizados pelos tribunais trabalhistas para a proteção de mulheres em situação de violência doméstica, com especial atenção à aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça², aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade e aos instrumentos normativos de proteção às mulheres.

2. Violência doméstica e relação de emprego: uma análise da jurisprudência recente da justiça do trabalho

Os três acórdãos selecionados para análise foram proferidos entre abril e maio de 2026 por Tribunais Regionais do Trabalho de diferentes regiões do país. Cada decisão enfrenta uma

¹ CARVALHO, José Raimundo; OLIVEIRA, Vitor Hugo de. *Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (PCSVDF Mulher): Relatório Executivo II – Primeira Onda (2016). Violência Doméstica e seu Impacto no Mercado de Trabalho e na Produtividade das Mulheres*. Fortaleza: CAEN/UFC; Instituto Maria da Penha, 2017, p. 11 e 14. Disponível em: https://www.institutomariadapenha.org.br/assets/downloads/relatorio_II.pdf. Acesso em: 4 jun. 2026.

² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>. Acesso em: 5 jun. 2026.

manifestação distinta dos reflexos da violência doméstica sobre a relação de emprego, permitindo identificar, em conjunto, os contornos de uma jurisprudência trabalhista protetiva em formação.

O primeiro caso, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (RORSum 1001310-21.2025.5.02.0049), envolveu trabalhadora dispensada por justa causa, sob alegação de desídia, em razão de faltas ao trabalho decorrentes da situação de violência doméstica que vivenciava³.

Na decisão, o tribunal afastou a justa causa, firmando a tese de que ausências motivadas por violência doméstica comprovada e conhecida pelo empregador são incompatíveis com a caracterização de desídia. O fundamento central foi o art. 9º, §2º, II, da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), que assegura à mulher em situação de violência doméstica a manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho⁴.

O julgado ainda reconheceu a ocorrência de dano moral *in re ipsa* pela aplicação da penalidade máxima à trabalhadora em contexto de manifesta vulnerabilidade, conduta que considerou juridicamente inadequada e incompatível com o sistema de proteção integral à mulher, dialogando com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)⁵ e com a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará)⁶.

Em sentido semelhante, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (ROT 0100609-44.2025.5.01.0007) examinou caso envolvendo dispensa de trabalhadora em contexto de violência doméstica e fragilidade emocional, sem demonstração de justa causa ou de motivo legítimo.⁷

O acórdão caracterizou o ato como dispensa discriminatória, violador da dignidade da pessoa humana e da proteção constitucional à mulher, com fundamento nos arts. 1º, III, 5º, I, e 226, §8º, da Constituição Federal⁸, na Lei Maria da Penha e no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, reconhecendo que a dispensa da trabalhadora ocorreu em contexto discriminatório, baseado em estigmas relacionados à condição de mulher vítima de violência doméstica. Nesse sentido, o tribunal manteve a sentença que declarou a nulidade da dispensa, convertendo a

³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (7ª Turma). Acórdão n. 1001310-21.2025.5.02.0049. Relatora: Claudia Regina Lovato Franco. Julgado em 19 maio 2026. Juntado aos autos em 26 maio 2026. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/6PbCKE>. Acesso em: 5 jun. 2026.

⁴ BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir 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 Discriminação contra a Mulher e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 5 jun. 2026.

⁵ BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 5 jun. 2026.

⁶ BRASIL. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 5 jun. 2026.

⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (3ª Turma). Acórdão n. 0100609-44.2025.5.01.0007. Relatora: Kiria Simões Garcia. Julgado em 14 abr. 2026. Juntado aos autos em 27 abr. 2026. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/hCDdDDad>. Acesso em: 5 jun. 2026.

⁸ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 jun. 2026.

reintegração em indenização substitutiva diante da existência de novo vínculo de emprego, com pagamento dos salários e demais encargos do período de afastamento indevido.

O terceiro caso, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, apresentou situação peculiar na qual a trabalhadora possuía vínculo conjugal com o sócio-majoritário da empresa empregadora, do qual sofria violência doméstica. A controvérsia envolvia pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, fundamentado tanto em irregularidades contratuais quanto na impossibilidade de manutenção da relação de emprego diante das agressões sofridas pela empregada.⁹

O tribunal reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho, assentando que a violência doméstica perpetrada pelo sócio-empregador contamina de forma irremediável a relação laboral. A sobreposição das figuras de agressor e superior hierárquico cria ambiente de trabalho hostil e de risco permanente, tornando a continuidade do vínculo insustentável e configurando as hipóteses do art. 483, "c" e "e", da CLT. Em observância ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, o acórdão afirmou que ignorar a violência doméstica como fator determinante para a ruptura contratual equivaleria a aplicar a lei de forma cega à realidade fática e a perpetuar a invisibilidade da violência de gênero no ambiente de trabalho.

A análise conjunta revela convergências que apontam para a consolidação de bases comuns nessa jurisprudência. O elemento presente nos três casos é a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça, que orienta a magistratura a identificar assimetrias de poder e a rejeitar interpretações que, sob aparência de neutralidade, reproduzam padrões de subalternização da mulher. Em todos os julgados, os tribunais recusaram a aplicação isolada dos institutos trabalhistas quando isso implicasse ignorar a violência doméstica como fator determinante da conduta da trabalhadora.

Verifica-se, ainda, a centralidade dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade material, bem como o reconhecimento de que a violência doméstica não se restringe à esfera privada, produzindo efeitos concretos sobre a relação de emprego. Apesar das particularidades de cada caso, os acórdãos convergem para a compreensão de que a proteção da mulher em situação de violência doméstica exige uma interpretação do Direito do Trabalho compatível com a realidade das desigualdades de gênero e com os compromissos constitucionais e internacionais de proteção aos direitos das mulheres.

3. Conclusão

Os acórdãos analisados demonstram que a Justiça do Trabalho brasileira tem reconhecido a violência doméstica como elemento juridicamente relevante para a interpretação das normas trabalhistas, conferindo proteção efetiva às trabalhadoras em situação de vulnerabilidade.

A utilização do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ como instrumento comum aos três julgados indica que a Justiça do Trabalho tem assumido postura ativa na correção das desigualdades de gênero que se manifestam na relação de emprego. Essa tendência, ainda em consolidação, representa um avanço importante na proteção das mulheres no mercado de trabalho e demonstra que os tribunais trabalhistas têm reconhecido seu papel na construção de respostas justas

⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (1ª Turma). Acórdão n. 0000810-55.2025.5.10.0014. Relator: Urgel Ribeiro Pereira Lopes. Julgado em 13 maio 2026. Juntado aos autos em 25 maio 2026. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/gffNtP>. Acesso em: 5 jun. 2026.

a um problema que, embora comece na vida privada, alcança inevitavelmente a vida profissional das vítimas.

Maria Lúcia Menezes Gadotti

Advogada, Doutoranda em Direito do Trabalho, Professora
Vice-Presidente da APRES, Conselheira do CORT-FIESP e do CONET da ACSP