NOTA TÉCNICA Nº 45/2025 – OPE LEGIS CONSULTORIA JURÍDICA
DECISÃO JUDICIAL PREOCUPANTE

Assunto:
DECISÃO JUDICIAL PREOCUPANTE – INSEGURANÇA JURÍDICA EM ALGUNS PONTOS
Afastamento de trabalhadora vítima de violência doméstica – Limites legais e recomendações às empresas à luz da jurisprudência trabalhista atual

Data:
29 de julho de 2025

Referência:
Processo TRT-15 nº 0012765-22.2023.5.15.0109

I – CONTEXTO

A 9ª Câmara do TRT da 15ª Região (Campinas/SP), em decisão unânime, reformou sentença de primeira instância que havia reconhecido a justa causa por abandono de emprego de uma trabalhadora que se ausentou por cerca de 30 dias sem apresentar atestado médico, justificando a ausência por estar sob ameaça real decorrente de violência doméstica.

A decisão reconheceu que o afastamento da obreira decorreu de circunstância grave e involuntária, que deveria ter sido acolhida com sensibilidade pela empresa. Trata-se de mais um caso paradigmático da aplicação da Lei Maria da Penha no âmbito trabalhista.

II – FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA DA DECISÃO

CLT, art. 482, alínea "i": ***Para que se configure abandono de emprego, exige-se ausência prolongada com intenção manifesta de não retornar ao trabalho (animus abandonandi).***

Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) – art. 9º, §2º, II: ***Assegura à vítima de violência doméstica a manutenção do vínculo empregatício por até seis meses em caso de necessidade de afastamento do local de trabalho.***

Resolução CNJ nº 492/2023: ***Impõe aos órgãos do Judiciário e operadores do Direito a adoção da perspectiva de gênero na interpretação e aplicação das normas.***

Constituição Federal, arts. 1º, III e 170: ***Garantem a dignidade da pessoa humana e a função social da empresa como fundamentos do ordenamento jurídico brasileiro.***

III – ENTENDIMENTO DO JUDICIÁRIO ATÉ O MOMENTO

A jurisprudência trabalhista, especialmente em Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) como o da 15ª Região, tem sinalizado que:

- A ausência da trabalhadora em decorrência de violência doméstica não pode ser automaticamente tratada como abandono de emprego;
- A empresa não pode exigir apenas atestado médico, especialmente quando a trabalhadora apresenta outros meios válidos de prova, como boletim de ocorrência, mensagens, relatos ou medida protetiva;
- Há uma valorização crescente da escuta qualificada e da preservação da dignidade da vítima como critérios interpretativos na aplicação da CLT e demais normas trabalhistas.

IV – RECOMENDAÇÕES PARA EMPRESAS E EMPREGADORES

A seguir, recomendações técnicas para empresas, visando:

- resguardar a segurança jurídica das decisões patronais;
- evitar extrapolações normativas (criar obrigações que não existem em lei);

- e manter postura compatível com a atual interpretação dos tribunais trabalhistas.

1. Preservar o vínculo empregatício sempre que houver indício fundamentado de violência

Ainda que a empresa não esteja legalmente obrigada a manter o pagamento dos salários na ausência de atestado médico formal, é dever do empregador acolher a situação com cautela e evitar medidas punitivas precipitadas.

2. Adotar política interna de acolhimento, sem criar obrigações financeiras adicionais automáticas

A implementação de um protocolo interno de acolhimento é recomendável, desde que não crie obrigações superiores às exigidas pela lei, como pagamento compulsório de salários durante todo o afastamento sem base médica ou previsão legal específica.

3. Aceitar outros meios de prova além de atestado médico

É recomendável aceitar:

- Boletins de ocorrência;
- Mensagens registradas (e-mail, WhatsApp);
- Medidas protetivas expedidas pelo Judiciário;
- Declaração da vítima com base na boa-fé objetiva.

4. Encaminhar ao INSS nos casos com atestado médico ou CID compatível

Nos casos em que houver atestado médico com CID, o procedimento de afastamento deve seguir a via habitual:

- Empresa paga até 15 dias;
- A partir do 16º dia, o benefício é custeado pelo INSS como auxílio por incapacidade temporária (não acidentário).

5. Evitar a justa causa sem esgotar os meios de escuta e acolhimento

A dispensa por justa causa deve ser sempre a última medida, aplicada apenas quando houver:

- Ausência prolongada sem qualquer comunicação;
- Ausência de qualquer indício ou prova de violência;
- Rejeição injustificada da vítima em fornecer elementos mínimos.

V – CONCLUSÃO

A decisão do TRT-15 reflete a tendência de interpretação ampliada das normas protetivas à mulher trabalhadora, mesmo que ainda não seja um caso disseminado no país, a empresa deve desenvolver estratégias com o RH, área de medicina e segurança do trabalho e outros profissionais multidisciplinares, dentro de suas possibilidades e porte

Embora a legislação não obrigue o pagamento do salário durante todo o afastamento (exceto quando justificado via INSS), a empresa deve se abster de adotar medidas disciplinares ou rescisórias em contexto de violência doméstica, sem prévia análise do caso concreto e dos meios de prova disponíveis.

Recomenda-se fortemente a adoção de protocolo de acolhimento interno, treinamento de gestores e construção de políticas compatíveis com o ordenamento jurídico.

Dra. Lirian Cavalhero
Mestre em direito
Ope Legis Consultoria Jurídica