

A ATUAÇÃO DO INSS FRENTE AO AFASTAMENTO DO TRABALHO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA POR MEDIDA PROTETIVA JUDICIAL

TEIXEIRA, Maria Paula Chaves¹
HELENE, Fernanda Valerio²

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo analisar a atuação do INSS diante da situação de afastamento do trabalho da mulher vítima de violência doméstica, quando uma medida protetiva judicial a retira do ambiente laboral em razão do risco iminente à sua vida. Trata-se de um tema relevante e pouco regulamentado, visto que a legislação atual não prevê um amparo específico para a trabalhadora nessa condição, o que a deixa vulnerável social e economicamente. Para o desenvolvimento desta pesquisa, foram caracterizados e conceituados os institutos da violência doméstica e das medidas protetivas de urgência, apresentando-se também o papel do INSS enquanto órgão previdenciário responsável pela proteção social. Quanto à metodologia, adota-se uma abordagem qualitativa e exploratória, com base em pesquisa bibliográfica e documental, abrangendo a legislação pertinente, a doutrina especializada, decisões judiciais e dados estatísticos recentes. Como resultados, visa-se demonstrar a necessidade de regulamentação legal que assegure proteção à mulher, garantindo-lhe uma fonte de renda durante o afastamento compulsório. A intenção é evitar que, além do sofrimento físico e psicológico advindo da violência, ela seja duplamente penalizada pela falta de amparo econômico. Conclui-se que a atuação do INSS no afastamento de mulheres vítimas de violência doméstica apresenta lacunas. O Supremo Tribunal Federal busca uma solução no Tema 1370, propondo que o INSS arque com um benefício para garantir a subsistência da vítima.

PALAVRAS-CHAVE: Violência. Previdência Social. Afastamento do Trabalho. Amparo Legal.

INSS'S ACTION IN THE FACE OF THE REMOVAL FROM WORK OF WOMEN VICTIMS OF DOMESTIC VIOLENCE DUE TO JUDICIAL PROTECTIVE MEASURES

ABSTRACT: This study aims to analyze the performance of the INSS in the situation of removal from work of women victims of domestic violence, when a judicial protective measure removes them from the working environment because of the imminent risk to their life. This is a relevant and poorly regulated issue, since the current legislation does not provide specific support for workers in this condition, which leaves them socially and economically vulnerable. For the development of this article, the institutes of domestic violence and emergency protective measures were characterized and conceptualized, also presenting the role of INSS as a social security body responsible for social protection. As for the methodology, a qualitative and exploratory approach is adopted, based on bibliographical and documentary research, covering relevant legislation, specialized doctrine, judicial decisions and recent statistical data. As results, it aims to demonstrate the need for legal

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário FAG. E-mail: mpcteixeira@minha.fag.edu.br

² Especialista, Professora do Curso de Direito no Centro Universitário FAG. E-mail: fernanda_v_h@hotmail.com

regulations that ensure protection to women, guaranteeing them a source of income during compulsory leave. The intention is to avoid that, in addition to the physical and psychological suffering resulting from violence, it is doubly penalized for lack of economic support. It is concluded that the performance of INSS in the removal of women victims of domestic violence has gaps. The Federal Supreme Court seeks a solution in Issue 1370, proposing that the INSS provide a benefit to ensure the livelihood of the victim.

KEYWORDS: Violence. Social Security. Absence From Work. Legal Protection.

1. INTRODUÇÃO

A violência doméstica e familiar contra a mulher é um fenômeno no Brasil, que atravessa diferentes classes sociais, faixas etárias e regiões do País. Trata-se de um problema histórico e persistente, com raízes culturais que reforçam desigualdades de gênero e práticas de subordinação feminina. Dados recentes do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023) destacam que uma mulher é vítima de violência doméstica a cada dois minutos no País, o que aponta para a gravidade do cenário e a urgência de políticas públicas para prevenir e erradicar essas práticas.

Nesse contexto, a promulgação da Lei nº 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha (Brasil, 2006), representou um marco jurídico para a proteção das mulheres, consolidando medidas protetivas de urgência, mecanismos de prevenção e instrumentos de responsabilização dos agressores. Entre as inovações legais, destaca-se a possibilidade de afastamento da vítima do local de trabalho, com a preservação do vínculo empregatício por até seis meses. Essa medida emergencial visa resguardar a integridade física, psicológica e social da trabalhadora.

Apesar do avanço normativo, persiste um problema central: a ausência de regulamentação clara sobre a responsabilidade pelo custeio da remuneração durante o período de afastamento. A Lei assegura a manutenção do vínculo, mas não define quem deve arcar com os salários, se é o empregador, o Estado ou o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Essa lacuna normativa gera insegurança jurídica tanto para as trabalhadoras, que temem a perda de sua subsistência, quanto para os empregadores, que não têm uma orientação legal sobre o tema.

Diante do exposto, este estudo se justifica por abordar um tema relevante e pouco regulamentado. A legislação atual não prevê um amparo específico para a trabalhadora nessa condição, o que a deixa vulnerável social e economicamente. A relevância da discussão reside no impacto direto sobre a vida das mulheres vítimas de violência. Em um momento de

extrema vulnerabilidade, o afastamento do trabalho sem garantia de renda pode significar uma dupla penalização: a violência sofrida em âmbito doméstico e a precarização econômica imposta pela ausência de amparo institucional. Nesse sentido, analisar o papel do INSS torna-se essencial, pois a seguridade social é alicerçada em princípios como: a solidariedade, e a universalidade.

Este artigo tem como objetivo analisar a atuação do INSS diante da situação de afastamento do trabalho da mulher vítima de violência doméstica, quando uma medida protetiva judicial a retira do ambiente laboral em razão do risco iminente à sua vida. Busca-se refletir sobre a necessidade de uma regulamentação específica que assegure a proteção integral dessas mulheres, evitando que o instituto do afastamento se converta em uma previsão legal desprovida de eficácia prática.

Quanto à metodologia, adota-se uma abordagem qualitativa e exploratória, com base em pesquisa bibliográfica e documental, que abrange a legislação pertinente, a doutrina especializada, decisões judiciais e dados estatísticos recentes. Serão examinados os debates atuais no Supremo Tribunal Federal (STF), em especial o Tema 1370 de repercussão geral, que discute justamente a definição do papel do INSS no custeio do afastamento.

A estrutura do artigo organiza-se da seguinte forma: primeiramente, apresenta-se a origem e a aplicabilidade da Lei Maria da Penha, ressaltando seu contexto histórico e social; em seguida, discute-se a judicialização da violência e os reflexos da medida de afastamento na vida da mulher trabalhadora; posteriormente, analisa-se a medida protetiva de afastamento do trabalho e a manutenção do vínculo empregatício da mulher vítima de violência doméstica; o papel do INSS diante do afastamento laboral por medida protetiva também será abordado; ademais, examina-se o Tema 1370 do STF e a definição do papel do INSS e, por fim, o artigo conclui com reflexões sobre a necessidade de regulamentação legislativa e de fortalecimento da proteção social às vítimas.

2. A ORIGEM E A APLICABILIDADE DA LEI MARIA DA PENHA

A criação da Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340/2006 (Brasil, 2006) foi o resultado de um longo processo histórico e social, marcado pela mobilização dos movimentos feministas e da sociedade civil brasileira. Até a década de 1980, inexistiam instrumentos jurídicos específicos para combater a violência contra a mulher no País.

Esse cenário começou a se transformar nos anos 1970, quando grupos de mulheres foram às ruas com o lema "quem ama não mata", denunciando agressões e assassinatos

motivados pelo gênero. Naquele período, surgiram as primeiras discussões organizadas para enfrentar o problema, ainda de forma incipiente, mas já apontando para a necessidade de políticas públicas estruturadas.

Em 1985, foi criada a primeira Delegacia de Atendimento à Mulher, um marco importante no reconhecimento da violência doméstica como uma questão social e jurídica. A Constituição Federal de 1988, por sua vez, consolidou no artigo 226, §8º, o dever do Estado de coibir a violência no âmbito familiar, o que abriu caminho para legislações específicas.

O Brasil também assumiu compromissos internacionais que reforçaram a proteção à mulher. Entre eles, destacam-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), de 1979, ratificada em 1981, e a Convenção Interamericana de Belém do Pará, de 1994, promulgada no País em 1996. Ambos os tratados reafirmaram a responsabilidade estatal em prevenir, punir e erradicar a violência de gênero.

Apesar desses avanços normativos, na prática, os agressores continuavam a responder em liberdade, sem consequências significativas. Foi somente após a repercussão do caso de Maria da Penha Maia Fernandes, vítima de dupla tentativa de feminicídio por seu então marido, que a pressão internacional e nacional se intensificou. Em 2001, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos responsabilizou o Brasil por omissão e negligência no caso, obrigando o Estado a adotar medidas concretas.

Diante desse cenário, em 7 de agosto de 2006, foi sancionada a Lei nº 11.340, que instituiu mecanismos para prevenir, punir e erradicar a violência doméstica e familiar contra a mulher. O texto legal não se limitou à proteção física, mas reconheceu também a violência psicológica, sexual, patrimonial e moral, ampliando o alcance da tutela estatal.

Mesmo com esse aparato legal, a violência contra a mulher continua alarmante no Brasil. De acordo com pesquisa do Datafolha, encomendada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023), mais de 21 milhões de brasileiras o que representa 37,5% do total sofreu algum tipo de agressão nos últimos 12 meses. Esses números revelam que o problema permanece enraizado nas relações sociais e familiares.

O Governo Federal, em 07 de agosto de 2025, lançou o Painel de dados do Ligue 180, Central de Atendimento à Mulher, que integra a campanha do *Agosto Lilás*, mês da mobilização pelo fim da violência contra as mulheres. O canal registrou 594.118 atendimentos, dos quais 86.025 foram denúncias de violência. Quanto aos tipos de violência relatados, destacam-se 35.665 casos de violência física (41,4%), 24.021 de violência psicológica (27,9%), e 3.085 de violência sexual (3,6%), sendo que a maioria das situações ocorreu dentro da residência da vítima ou em domicílios compartilhados com o suspeito.

Os dados evidenciam que muitas mulheres convivem com a violência por longos períodos antes de buscar ajuda: em 21,9% (18.871) dos casos a violência já durava mais de um ano, em 9% (7.715) dos casos, mais de cinco anos, e em 8,6% (7.442) dos casos, mais de dez anos. Esses números reforçam a necessidade de políticas públicas que garantam acesso rápido à rede de proteção e incentivo à denúncia, destacando a importância do Ligue 180 como instrumento de acolhimento, orientação e registro de casos de violência contra mulheres.

Um fator que contribui para esse cenário é o fato de muitas mulheres não denunciarem as agressões. Frequentemente, elas permanecem em relacionamentos abusivos, acreditando que se trata de episódios isolados ou que a situação não evoluirá para agressões mais graves. Nos casos de violência psicológica, esse quadro é ainda mais preocupante: muitas vítimas subestimam os efeitos dessa forma de agressão por ela não deixar marcas físicas, acreditando que não trará maiores consequências.

Contudo, a violência psicológica tem efeitos devastadores. A desvalorização, o controle, as humilhações e ameaças comprometem a saúde mental e emocional da mulher, podendo gerar depressão, ansiedade e até quadros de adoecimento físico. O fato de não ser visível muitas vezes dificulta a comprovação e o reconhecimento dessa violência, inclusive no âmbito jurídico, o que reforça a necessidade de capacitação dos operadores do direito e de políticas públicas de conscientização.

3. A JUDICIALIZAÇÃO DA VIOLÊNCIA E OS REFLEXOS NA VIDA DA MULHER TRABALHADORA

Com base na realidade atual, observa-se que a intervenção judicial se torna cada vez mais necessária como medida de segurança para a vítima. A mulher em situação de violência não sofre apenas dentro de casa, mas também passa a conviver com ameaças constantes em outros espaços, como no trabalho ou em locais públicos, o que a coloca em um estado permanente de vulnerabilidade e risco de vida.

Quando há a denúncia formal, uma das medidas previstas na Lei Maria da Penha é o afastamento do agressor do lar. Em muitos casos, o homem deixa a residência e a mulher permanece sozinha, arcando com a responsabilidade de manter a casa e com a de prover o sustento próprio e, eventualmente, dos filhos. Essa sobrecarga expõe um aspecto social e econômico que merece destaque.

Nesses casos, em que a vítima enfrenta situações de intenso estresse traumático ou até o início de quadros depressivos, a busca pelo amparo da Justiça representa uma tentativa de afastar o agressor e uma medida de sobrevivência. A violência doméstica compromete a integridade física, a saúde emocional e psicológica da mulher, afetando sua autoestima, sua capacidade de concentração e, conseqüentemente, seu desempenho no trabalho e na vida cotidiana.

A experiência traumática de viver sob ameaças constantes, seja em casa, no ambiente de trabalho ou em locais públicos, gera medo e insegurança permanentes, o que agrava o estado psicológico da vítima. Em muitos casos, os reflexos são tão intensos que a mulher desenvolve transtornos como ansiedade, depressão, síndrome do pânico ou até doenças psicossomáticas, evidenciando que a violência de gênero é também um problema de saúde pública.

É possível que as mulheres também enfrentem sintomas de depressão e ansiedade como resultado da violência, o que pode impactar negativamente seu funcionamento diário e sua qualidade de vida. Em alguns casos, a violência pode levar ao isolamento social, à dependência de substâncias e até mesmo ao suicídio. Esses impactos psicológicos podem, inclusive, persistir por longos períodos, mesmo após a violência ter cessado, tornando essencial o acesso a apoio e recursos adequados para ajudar as vítimas a se recuperarem e reconstruírem suas vidas (Bif *et al.*, 2024)

Caso ocorra o trauma psicológico resultante da violência doméstica, há possibilidade de desencadear sintomas típicos do transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), como *flashbacks*, pesadelos recorrentes, crises de ansiedade e hipervigilância constante. Esses sintomas prejudicam a saúde mental da vítima, impactam diretamente sua vida profissional, social e familiar.

4. MEDIDA PROTETIVA DE AFASTAMENTO DO TRABALHO

A Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340 (Brasil, 2006) dispõe sobre a assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar. Em seu artigo 9º, § 2º, II, o texto legal assegura à vítima, para preservar sua integridade física e psicológica, a manutenção do vínculo trabalhista por até seis meses, caso seja necessário o afastamento do local de trabalho:

[...] § 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: [...] II - manutenção do vínculo

trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses (Brasil, 2006, n.p).

Do ponto de vista trabalhista, esse dispositivo legal assegura à mulher o direito à manutenção do vínculo empregatício, mesmo quando ela precisa se afastar por até seis meses. Essa garantia impede que a vítima seja demitida em razão do afastamento, resguardando a continuidade do contrato de trabalho e a contagem de tempo de serviço para todos os fins legais. Assim, a norma se aproxima das hipóteses de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho previstas na CLT e em legislações especiais, como em casos de auxílio-doença, licença-maternidade ou serviço militar obrigatório.

No entanto, a Lei apresenta uma lacuna significativa: a questão da remuneração durante esse período de afastamento. A norma não prevê expressamente quem deve arcar com o pagamento dos salários: se o empregador, o INSS ou o próprio Estado, o que gera insegurança tanto para a vítima quanto para o empregador. Essa ausência de regulamentação prática dificulta a efetividade da medida, uma vez que muitas mulheres, por dependerem exclusivamente da renda do trabalho, deixam de solicitar o afastamento com medo de ficarem sem remuneração e de comprometerem sua subsistência e a de seus filhos.

Conforme a Lei nº 11.340/2006, a mulher vítima de violência doméstica tem direito ao afastamento do trabalho por até seis meses, desde que autorizado pelo juiz. No entanto, quando esse afastamento é concedido, instala-se o chamado “limbo trabalhista e previdenciário”. Essa situação ocorre quando a empregada, apesar de manter o vínculo com a empresa, não tem uma definição expressa sobre quem deve pagar sua remuneração durante o período.

Essa indefinição gera uma dupla penalização para a mulher: de um lado, ela enfrenta um risco iminente à sua vida e integridade por causa das ameaças do agressor; de outro, ela se depara com a insegurança financeira, pois seu sustento e o de sua família são comprometidos. O que deveria ser um mecanismo de proteção integral acaba se tornando mais uma fonte de angústia, evidenciando a necessidade urgente de uma regulamentação clara sobre a responsabilidade do pagamento da remuneração nesse tipo de afastamento.

Nesse contexto, a mulher não pode ficar desamparada, sem apoio material e institucional. A proteção legal precisa ser efetiva e concreta, para que a medida protetiva não se torne ineficaz. Afastar a vítima do ambiente de trabalho sem garantir-lhe meios de subsistência é como impor a ela um novo ciclo de vulnerabilidade, agora econômico e social.

Isso pode até mesmo levá-la a desistir da denúncia ou a permanecer no ambiente de risco por falta de outras alternativas.

É nesse ponto que a responsabilidade estatal e previdenciária se torna crucial. A Lei Maria da Penha, ao assegurar a manutenção do vínculo trabalhista, protege o emprego e a continuidade do contrato, mas não resolve a questão de quem deve custear a remuneração.

A Lei nº 11.340/2006, em seu art. 9º, § 2º, II, assegura expressamente à mulher vítima de violência doméstica e familiar a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho por até seis meses. Trata-se de medida protetiva de natureza emergencial, destinada a preservar a integridade física e psicológica da vítima, permitindo que se afaste de um ambiente que pode representar risco iminente à sua vida (Brasil, 2006, n.p).

Do ponto de vista jurídico, essa previsão garante que o contrato de trabalho não seja rompido em virtude do afastamento. A mulher permanece vinculada ao empregador, preservando direitos como: tempo de serviço para todos os fins legais; garantia de retorno ao mesmo posto de trabalho ou função equivalente; vedação a demissões discriminatórias motivadas pelo afastamento; e manutenção das vantagens contratuais e normativas adquiridas.

Assim, a norma se aproxima das hipóteses de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho previstas na CLT e em legislações especiais, como ocorre em casos de auxílio-doença, licença-maternidade ou serviço militar obrigatório. A diferença é que, no afastamento protetivo, o fundamento não decorre de incapacidade laboral ou evento biológico, mas sim da necessidade de preservar a vítima de situações de risco geradas pela violência doméstica.

Esse instituto reafirma a função social do contrato de trabalho e a proteção da dignidade da pessoa humana, impedindo que a mulher seja penalizada duas vezes: pela violência sofrida e pela perda do emprego. No entanto, como visto, persiste a lacuna sobre quem arcará com a remuneração durante o afastamento, dando origem ao chamado "limbo trabalhista e previdenciário". Esse é um ponto que exige regulamentação clara e uniforme para a efetividade plena da medida protetiva.

5. GARANTIA DA MANUTENÇÃO DO EMPREGO À MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Conforme já destacado, a Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) assegura à mulher vítima de violência doméstica e familiar a possibilidade de afastamento do trabalho, com manutenção do vínculo empregatício, por até seis meses, conforme o art. 9º, § 2º, II:

O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses (Brasil, 2006, n.p).

Apesar da previsão legal, a medida ainda carece de regulamentação. Como destaca Ribeiro (2019), trata-se de uma medida de natureza cautelar e temporária, que exige a demonstração de *fumus boni iuris e periculum in mora* para ser concedida, já que visa preservar a integridade da vítima diante de um risco iminente.

A grande controvérsia em torno da medida protetiva reside em definir quem deve arcar com a remuneração da trabalhadora durante o período de afastamento. Do ponto de vista trabalhista, é possível aplicar por analogia o regime do auxílio-doença comum (art. 60 da Lei nº 8.213/1991), em que os primeiros quinze dias são pagos pelo empregador e, a partir do 16º dia, a responsabilidade passa ao INSS (Brasil, 1991). Essa solução preserva o vínculo contratual sem onerar excessivamente a empresa, transferindo à seguridade social o custeio do período mais longo.

É preciso considerar que, embora a mulher mereça o amparo integral do Estado, a ausência de regulamentação sobre o pagamento pode gerar grande insegurança jurídica e prejuízos financeiros às empresas, sobretudo as de pequeno porte. Não se pode esquecer que a função social da empresa também deve ser preservada, para que ela continue cumprindo seu papel econômico e social.

6. O PAPEL DO INSS DIANTE DO AFASTAMENTO LABORAL POR MEDIDA PROTETIVA

Mais uma vez, destaca-se que a maior controvérsia em torno da medida protetiva de afastamento do trabalho prevista na Lei nº 11.340/2006 reside em definir quem deve arcar com a remuneração da trabalhadora durante o período de até seis meses.

O debate se justifica porque as agressões sofridas pela vítima, sejam físicas, emocionais e psicológicas, podem gerar traumas que a tornam incapaz para o trabalho, ainda que temporariamente. Além disso, o afastamento concedido por decisão judicial não tem caráter punitivo, mas sim protetivo, visando preservar a integridade física e mental da trabalhadora. Essa lógica se aproxima do benefício por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença).

No entanto, a responsabilidade, quando atribuída ao INSS, não tem sido bem recebida. A autarquia previdenciária não admite ser a responsável pelo pagamento desse afastamento. O argumento central é que, para o reconhecimento do direito a um benefício, exige-se a comprovação de incapacidade laboral decorrente de lesão ou enfermidade, o que, segundo seu entendimento, não se verifica nos casos em que a mulher se afasta em razão de violência doméstica.

Contudo, essa interpretação é estreita e insensível à realidade das vítimas. A violência não se traduz apenas em marcas físicas aparentes, mas também em traumas psicológicos profundos, capazes de gerar, sim, uma incapacidade para o trabalho. Ademais, não se pode ignorar o risco iminente que muitas mulheres correm ao se deslocarem diariamente de sua residência até o local de trabalho, quando expostas a novas investidas do agressor.

É importante frisar que, em diversas situações, as vítimas conseguem obter atestados médicos que justificam o afastamento laboral em virtude de sequelas psicológicas ou físicas. No entanto, há também inúmeros casos em que, por medo, vergonha ou falta de acesso adequado à rede de apoio, a mulher não busca atendimento médico imediato, o que acaba por fragilizar ainda mais a comprovação de sua necessidade de afastamento.

Nesse sentido, Carvalho (2007, [n.p]) afirma que:

A violência doméstica ou familiar contra a mulher não se insere no âmbito da alteridade, ou seja, o empregador não tem o dever de suportar como o risco da atividade econômica que desenvolve o afastamento de sua empregada agredida no lar. O fato social que motiva a concessão do afastamento da empregada não tem o jaez atinente à relação trabalhista, inexistindo a obrigação de o empregador sustentar única e unilateralmente um ônus que o legislador ordinário não lhe impôs.

Ora, se a mulher em situação de violência doméstica e familiar não pode ser abandonada à própria sorte e se o empregador não tem obrigação de custeá-la durante o período de suspensão do contrato, é preciso que o Estado o faça. Ou seja, é necessário que o Estado suporte o ônus do afastamento da empregada, e deve fazê-lo por meio da seguridade social. Sobre a seguridade social, Amado (2013, p. 23) explica que:

No Brasil, a seguridade social é um sistema instituído pela Constituição Federal de 1988 para a proteção do povo brasileiro (e estrangeiros em determinadas hipóteses) contra riscos sociais que podem gerar miséria e a intranquilidade social, sendo uma conquista do Estado Social de Direito, que deverá intervir para realizar direitos fundamentais de 2ª dimensão. Eventos como o desemprego, a prisão, a velhice, a infância, a doença, a maternidade, a invalidez ou mesmo a morte poderão impedir temporária ou definitivamente que as pessoas laborem para angariar recursos financeiros visando atender às suas necessidades básicas e de seus dependentes,

sendo dever do Estado Social de Direito intervir quando se fizer necessário na garantia de direitos sociais.

O princípio vetor da seguridade social é o da solidariedade, pois o Estado tem o dever de assegurar o mínimo àqueles que, por causas diversas, transitórias ou definitivas, estão em situação de vulnerabilidade e, por isso, impossibilitados de prover a própria subsistência e/ou de seus dependentes. Esse princípio está previsto na Constituição Federal, em seu art. 3º, I, como um objetivo fundamental da República Federativa do Brasil que pretende "construir uma sociedade justa, livre e solidária" (Brasil, 1988, n.p)

No Brasil, a instituição responsável pela gestão da seguridade social é o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Trata-se de uma Autarquia Federal integrante da Administração Pública Indireta, o que significa que deve observar, de forma rigorosa, o Princípio da Legalidade. Em outras palavras, suas atribuições são previamente delimitadas em lei, não havendo margem para atuação por vontade própria do administrador público.

Como pessoa jurídica de direito público, criada por lei específica e dotada de capacidade de autoadministração, o INSS exerce um serviço público descentralizado, sempre sujeito ao controle administrativo e aos limites legais que lhe são impostos. Dessa forma, a atuação do órgão fica estritamente condicionada ao que a legislação prevê, sem possibilidade de ampliação ou restrição de suas competências por iniciativa própria.

Ora, a empregada já contribui mensalmente com a previdência social, ou seja, o custeio já existe. O que falta, então, para que essa mulher possa usufruir do benefício é a criação de um benefício específico para mulheres que estão afastadas de seu emprego em decorrência de violência doméstica e familiar.

A legislação previdenciária brasileira ainda não prevê um benefício específico para a mulher que precisa se afastar do trabalho por causa da violência doméstica. Essa ausência pode ocasionar que as vítimas fiquem em uma situação de vulnerabilidade: de um lado, a lei garante a manutenção do vínculo empregatício, mas, de outro, não assegura a continuidade da renda. Assim, a mulher é afastada para se proteger, mas acaba sem meios de sustento, justamente em um momento em que mais precisa de amparo.

É importante lembrar que estamos falando de mulheres que já enfrentaram traumas profundos, medos constantes, e marcas físicas e psicológicas. Submeter essas vítimas à perda da renda significa impor uma segunda violência, desta vez institucional, pois elas ficam desamparadas pelo próprio Estado que deveria protegê-las.

Nessa perspectiva, seria protetivo que a Previdência Social assumisse esse papel, garantindo um benefício temporário à trabalhadora que contribui para o sistema. Assim,

preserva-se o vínculo formal de emprego e a dignidade da mulher, permitindo que ela se afaste do agressor sem carregar o peso da insegurança financeira.

Atualmente, o INSS só oferece proteção nos casos em que a violência resulta em incapacidade para o trabalho, o que é insuficiente. Há situações em que a mulher está plenamente capaz de exercer suas funções, mas precisa se afastar por segurança, diante de ameaças reais e risco de morte. Ignorar essa realidade é fechar os olhos para uma violência que vai além do agressor: é perpetuar a omissão do Estado.

Nesse sentido, Dias (2007, p. 97) aponta como solução a proposta de Rogério Sanches da Cunha e Ronaldo Batista Pinto: a suspensão do contrato de trabalho, preservando-se o vínculo empregatício, mas com o pagamento do benefício pela Previdência Social, a exemplo do que já ocorre no caso da licença-maternidade ou do afastamento por acidente de trabalho.

6.1 TEMA 1370 DO STF E A DEFINIÇÃO DO PAPEL DO INSS

A discussão sobre a responsabilidade pelo custeio do afastamento da mulher vítima de violência doméstica chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF) por meio do Recurso Extraordinário nº 1.520.468, ao qual foi reconhecida repercussão geral, originando o Tema 1370. O ponto central da controvérsia consiste em definir se o INSS deve ser responsável pelo pagamento da remuneração de seguradas afastadas do trabalho por medida protetiva judicial ou se deve ser assegurado um benefício assistencial àquelas que não possuem vínculo previdenciário formal.

A controvérsia teve início em Toledo/PR, quando a Justiça Estadual determinou que o INSS pagasse a remuneração de uma mulher afastada do trabalho em decorrência de medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006). Contra essa decisão, a autarquia federal recorreu ao STF, alegando ausência de base legal para a concessão do benefício, além de sustentar violação ao princípio do custeio prévio e risco ao equilíbrio atuarial da Previdência.

No voto já proferido pelo relator, ministro Flávio Dino, foi apresentada uma proposta de solução que amplia a proteção social dessas mulheres. De acordo com seu entendimento, quando a vítima for segurada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), deve ser garantido o auxílio por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença), independentemente da comprovação de incapacidade médica. A decisão judicial que determina o afastamento laboral seria suficiente, visto que compete ao juízo estadual criminal, responsável pela aplicação da referida lei, fixar a medida protetiva de afastamento do local de trabalho,

podendo, inclusive, determinar ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) o pagamento de benefício equivalente ao auxílio por incapacidade temporária.

No caso das trabalhadoras que não possuem vínculo previdenciário, seria possível assegurar o Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS), a fim de garantir sua subsistência durante o período de afastamento. Tal medida busca evitar que a mulher seja duplamente penalizada pela agressão sofrida e pela perda de sua fonte de sustento, garantindo, assim, sua dignidade e autonomia econômica durante o período de afastamento.

Além disso, o relator sugeriu que, a exemplo do que já ocorre em hipóteses de incapacidade laboral por doença ou acidente, o empregador arque com os primeiros quinze dias de afastamento, cabendo ao INSS a responsabilidade pelo período subsequente. Defendeu-se ainda que a competência para determinar o afastamento é do juízo estadual, cabendo ao INSS apenas cumprir a decisão, sem prejuízo de eventual ação regressiva contra o agressor perante a Justiça Federal.

O voto do Ministro Flávio Dino, relator do Tema nº 1.370 da Repercussão Geral, foi acompanhado pela maioria dos ministros do Supremo Tribunal Federal, demonstrando ampla concordância com a interpretação voltada à proteção integral da mulher vítima de violência doméstica e familiar. O voto recebeu o apoio dos Ministros Alexandre de Moraes, Cristiano Zanin, Cármen Lúcia, Luiz Fux, Dias Toffoli, Edson Fachin e André Mendonça.

O julgamento encontra-se suspenso em razão de pedido de vista dos autos do Ministro Nunes Marques, mas já conta com maioria de votos favoráveis à tese de que as vítimas de violência doméstica têm direito a uma proteção previdenciária ou assistencial enquanto afastadas do trabalho por determinação judicial. Assim, a decisão definitiva do STF fixará parâmetros de aplicação obrigatória em todo o território nacional, representando um importante avanço tanto no campo do Direito Previdenciário, ao ampliar o alcance da proteção social, quanto no Direito das Mulheres, ao evitar que vítimas de violência fiquem duplamente penalizadas pela perda de renda em um momento de extrema vulnerabilidade.

Um dos maiores entraves enfrentados pelas mulheres vítimas de violência doméstica afastadas do trabalho por medida protetiva judicial decorre da inexistência de uma legislação clara e específica que assegure o amparo financeiro durante esse período. Sem previsão legal expressa, muitas vítimas ficam em uma situação de limbo jurídico e social, desprovidas de renda para custear sua própria subsistência e, em diversos casos, também a de seus dependentes.

Nessa conjuntura, não raramente, a mulher é compelida a recorrer ao Poder Judiciário para pleitear o recebimento de algum valor, seja mediante a tentativa de enquadramento da

situação nas hipóteses já existentes de benefício previdenciário, seja pela busca de soluções assistenciais. Tais demandas, entretanto, encontram-se sujeitas à interpretação judicial, o que gera insegurança, demora e resultados muitas vezes divergentes entre diferentes órgãos julgadores.

Portanto, mesmo diante de intensos debates jurídicos e controvérsias interpretativas, não se pode admitir que a mulher vítima de violência doméstica permaneça à mercê da própria sorte, sem amparo financeiro e social. A efetivação de medidas que assegurem sua subsistência representa não apenas uma exigência de justiça social, mas também um compromisso constitucional de proteção da dignidade humana e da igualdade de gênero.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a atuação do INSS diante da situação de afastamento do trabalho da mulher vítima de violência doméstica, quando uma medida protetiva judicial a retira de seu ambiente laboral por risco iminente à sua vida. A pesquisa demonstrou que, apesar do avanço representado pela Lei Maria da Penha, que garante a manutenção do vínculo empregatício por até seis meses, a ausência de regulamentação clara sobre o custeio da remuneração durante esse período cria um "limbo jurídico" que compromete a efetividade da proteção.

As discussões realizadas ao longo deste trabalho evidenciaram que a falta de amparo financeiro impõe uma dupla penalização à vítima: além de enfrentar o trauma físico e psicológico da violência, ela é submetida à insegurança econômica. A análise do papel do INSS, à luz do princípio da solidariedade social, mostrou que a seguridade social seria o mecanismo mais adequado para prover o sustento da mulher nesse momento de extrema vulnerabilidade. No entanto, a autarquia previdenciária, por atuar estritamente com base na legalidade, não concede o benefício, alegando que o afastamento não se encaixa nas hipóteses de incapacidade laboral por doença.

A relevância do tema é tão significativa que chegou ao Supremo Tribunal Federal, que, por meio do Tema 1370 de repercussão geral, busca definir a responsabilidade pelo custeio. A tese proposta pelo ministro Flávio Dino, que sugere o pagamento de auxílio por incapacidade temporária ou de benefício assistencial, representa uma solução promissora para o problema. Essa medida protegeria a mulher financeiramente e reforçaria o compromisso constitucional do Estado com a dignidade humana e a erradicação da violência de gênero.

REFERÊNCIAS

AMADO, José Carlos Barbosa Moreira. **Direito Previdenciário**. 1. ed. São Paulo: Editora Método, 2013

SAVARIS, José Antonio. **Direito Processual Previdenciário**. 11. ed. Curitiba: Alteridade, 2023. 798 p. ISBN 9786589533597.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2022.

BIF, Suzana Mioranza *et al.* Impactos psicológicos da violência contra a mulher no Brasil: uma análise de 2013 a 2023. **Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences**, v. 6, n. 8, p. 659-666, 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Tema 1370**. Relator: Min. Flávio Dino. Repercussão Geral: RE 1520468. Jurisprudência Temática. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7064773&numeroProcesso=1520468&classeProcesso=RE&numeroTema=1370>. Acesso em: 21 out. 2025.

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. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 8 ago. 2006.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social (Secom). **Governo Federal lança Painel de Dados do Ligue 180 e reforça transparência no enfrentamento à violência contra mulheres**. Agosto lilás.[Brasília, DF]: Secom, 7 ago. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/08/governo-federal-lanca-painel-de-dados-do-ligue-180-e-reforca-transparencia-no-enfrentamento-a-violencia-contra-mulheres>. Acesso em: 21 out. 2025.

CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ). Adotada pela Assembleia Geral da OEA em 9 de junho de 1994. *In: Organização dos Estados Americanos*. [S. l.]: OEA, 1994.

CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). Adotada pela Resolução 34/180 da Assembleia Geral da ONU, em 18 de dezembro de 1979. *In: Organização das Nações Unidas*. [S. l.]: ONU, 1979.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da lei 11.340/2006**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2023**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/>. Acesso em: 13 set. 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. São Paulo: FBSP, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 13 set. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2022.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 15. ed. São Paulo: Forense, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Previdenciário**. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

RIBEIRO, Sônia Maria Amaral Fernandes. **De Cabral à Maria da Penha**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

TRAMITAÇÃO INTELIGENTE. Atualização no Tema 1370: STF garante benefício às mulheres afastadas do trabalho por violência doméstica. **Tramitação Inteligente**, 19 ago. 2025. Disponível em: <https://planilha.tramitacaointeligente.com.br/blog/tema-1370-stf-garante-beneficio-as-mulheres-afastadas-do-trabalho-por-violencia-domestica>. Acesso em: 21 out. 2025.