

Dispensa do empregado por justa causa em razão de tentativa de feminicídio

É consenso que a vitimização da mulher se verifica de diversas formas e produz efeitos em todos os âmbitos da sociedade. Os dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública e do Datafolha indicam que o lugar mais perigoso para a mulher ainda é dentro da própria casa. É no recesso do lar que uma parcela alarmante de mulheres — cerca de 57% — afirma ter sofrido alguma forma de violência, seja ela física, psicológica, sexual, patrimonial ou moral [1].

Contudo, os reflexos dessa estrutura machista, sexista e patriarcal profundamente arraigada nas relações sociais não se encerram na porta de casa; eles ultrapassam o âmbito familiar e atingem o ambiente de trabalho, a capacidade de subsistência da mulher e a própria dinâmica das relações laborais.

O recente *Relatório do Observatório Brasileiro das Desigualdades 2025*, elaborado pelo Pacto Nacional pelo Combate às Desigualdades em coordenação com o Dieese [2], demonstra a manutenção dos níveis de desigualdades estruturais no Brasil. O documento revela que as mulheres ainda ganham, em média, apenas 73% do rendimento dos homens, uma disparidade que se agrava quando aplicado o recorte de raça e cor, penalizando de forma mais cruel as mulheres negras. Essa assimetria econômica é, ao mesmo tempo, causa e consequência da violência de gênero. A dependência financeira ainda é um dos motivos que mantêm a mulher atada ao seu agressor, fazendo com que a proteção às suas condições de trabalho não seja apenas uma questão de direito laboral, mas uma medida de sobrevivência e de efetivação dos direitos humanos.

Assim, a mulher trabalhadora, especialmente aquela que sofre violência doméstica, está no centro dessa necessidade de tutela antidiscriminatória, exigindo do ordenamento jurídico respostas mais enérgicas e adaptadas à complexidade de sua realidade.

A violência doméstica afeta a assiduidade, a produtividade, a concentração e a saúde mental e física da trabalhadora. No geral, a mulher agredida é obrigada a faltar ao serviço por estar machucada, por precisar comparecer a delegacias, audiências judiciais e institutos médicos legais, ou simplesmente por estar com sua integridade psicológica abalada. Também é comum que o agressor persiga a vítima até o local de trabalho, gerando constrangimento, medo e, em muitos casos, culminando na dispensa arbitrária da empregada por um empregador que, desprovido de empatia e responsabilidade social, prefere “evitar problemas”.

A ideia de uma “inferioridade presumida” da mulher produz consequências no mercado de trabalho por conta de práticas normalmente silenciosas. A discriminação contra a mulher no ambiente laboral tem relação direta com as expectativas de gênero historicamente construídas. Quando a violência doméstica se infiltra na vida profissional da mulher, ela atua como um catalisador dessa discriminação estrutural. A trabalhadora vítima de violência passa a ser estigmatizada, tendo sua capacidade profissional questionada em razão dos reflexos que as agressões provocam em sua rotina.

É imperioso reconhecer, que a falta de políticas públicas efetivas e a omissão do setor privado na proteção dessas mulheres perpetuam o ciclo de discriminação e submissão. A perda do emprego, para a mulher que sofre violência, pode significar o retorno compulsório ao jugo do agressor, uma vez que a autonomia financeira é um dos principais instrumentos de ruptura do ciclo de abusos.

Apesar dos avanços, prática persiste nas empresas

Para combater essa realidade, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), que em breve completará 20 anos, como um marco civilizatório no enfrentamento à violência de gênero, estabeleceu medidas de assistência e proteção que repercutem no âmbito das relações do trabalho. O inciso II, do § 2º, do artigo 9º da referida lei, garantiu à mulher vítima de violência doméstica o direito de não ser dispensada quando for necessário o seu afastamento do local de trabalho, por até seis



meses, a fim de preservar sua integridade física e psicológica [3].

Além da Lei Maria da Penha, o ordenamento jurídico pátrio avançou com a promulgação da Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres. Em seu artigo 23, a lei autoriza expressamente o empregador a adotar medidas de flexibilização para apoiar a empregada vítima de violência doméstica e familiar que possua medida protetiva de urgência. Entre essas medidas, destacam-se a flexibilização do regime de trabalho (como a transferência imediata para o teletrabalho), a antecipação de férias individuais e a concessão de horários de entrada e saída flexíveis. Tais mecanismos são fundamentais para permitir que a mulher reorganize sua vida, mude de endereço, afaste-se do agressor ou altere sua rotina de deslocamento, sem que isso lhe custe o seu meio de subsistência.

Apesar dessas garantias legais, a prática demonstra que muitas empresas ainda punem a mulher pela violência sofrida. É comum nos depararmos com casos de trabalhadoras dispensadas por justa causa sob a alegação de desídia (artigo 482, alínea “e”, da CLT), em razão de faltas reiteradas. Aqui, é imprescindível a observância, pelos operadores do Direito, do *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*, instituído pela Resolução nº 492/2021 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

O protocolo orienta a magistratura a reconhecer as desigualdades estruturais e a evitar, a todo custo, a revitimização das mulheres no âmbito do Poder Judiciário. Ele lembra que a ocorrência da violência normalmente se dá de forma clandestina e que o comportamento e a sanidade da mulher são frequentemente colocados em dúvida pelo agressor. Com fundamento nessas diretrizes, a Justiça do Trabalho tem proferido decisões paradigmáticas revertendo justas causas aplicadas a vítimas de violência doméstica.

A 1ª Turma do TRT da 3ª Região [4], por exemplo, declarou nula a dispensa de uma trabalhadora e determinou sua imediata reintegração, fundamentando que, pelas particularidades do caso e em virtude da Lei Maria da Penha, a preservação da integridade física e psicológica da mulher impunha a manutenção do emprego. No mesmo sentido, a 11ª Turma do TRT da 2ª Região considerou injusta a dispensa de uma empregada por faltas injustificadas, uma vez que a empresa tinha pleno conhecimento de que a trabalhadora sofria violência doméstica [5]. O fato de a empregada deixar de comparecer ao serviço para proteger sua própria vida não pode, sob nenhuma ótica jurídica, moral ou humana, ser enquadrado como atitude desidiosa.

Por sua vez, o TRT da 10ª Região, determinou a condenação de uma empresa ao pagamento de indenização por danos morais a uma empregada que foi transferida após o deferimento de uma medida protetiva contra o marido, que trabalhava na mesma empresa. No caso dos autos, entenderam os desembargadores, por maioria, que seria no mínimo:

“uma insensibilidade do empregador que no momento em que a empregada comunica ter sido vítima de violências domésticas por parte do marido, que trabalha no mesmo local que ela, havendo decisão judicial protetiva de afastamento de corpos, o empregador decida pela transferência dela, empregada. A alegação de que se fez a transferência por necessidade do serviço não convence, seria o caso então de transferir outra pessoa, não a reclamante que passava por situação pessoal delicada, necessitando do empregador acolhimento e proteção, como aliás determinou a justiça” [6].

A Justiça do Trabalho, ao analisar a questão sob a perspectiva feminina, reafirma que a dinâmica empresarial não pode compactuar com desigualdades estruturais, devendo combatê-las ativamente.

Acórdão estabelece premissas fundamentais

Se, por um lado, o Direito do Trabalho deve atuar como um escudo protetor da mulher vítima de violência, por outro, ele não pode, em hipótese alguma, servir de porto seguro para o agressor. A moralidade, a ética e a boa-fé objetiva são pilares de qualquer relação contratual, especialmente do contrato de trabalho, que é de trato sucessivo e baseia-se intrinsecamente na confiança mútua.

Nesse contexto, ganha relevância o recente acórdão proferido pela 11ª Câmara do TRT da 15ª Região [7], sob a relatoria do desembargador Orlando Amancio Taveira. O caso em tela analisava um recurso ordinário em que a empresa reclamada pretendia validar a dispensa por justa causa aplicada a um empregado (auxiliar de produção) que havia sido preso em flagrante por tentativa de feminicídio contra sua ex-companheira e tentativa de homicídio contra o atual companheiro dela.



O juízo de primeiro grau havia revertido a justa causa sob o argumento de inexistência de sentença penal condenatória transitada em julgado (requisito do artigo 482, alínea “d”, da CLT) e que o crime havia ocorrido fora do ambiente e do horário de trabalho, sem interferência direta nas funções laborais do empregado. Contudo, o egrégio TRT-15, em uma decisão atenta à gravidade da violência de gênero, reformou a sentença para manter a dispensa por justa causa, enquadrando a conduta do agressor como mau procedimento (artigo 482, alínea “b”, da CLT).

O acórdão estabeleceu premissas fundamentais para a modernização das relações de trabalho à luz dos direitos humanos. Primeiramente, destacou que o mau procedimento abrange condutas que, por sua gravidade, tornam inviável a manutenção do vínculo empregatício por comprometerem a confiança necessária à continuidade da relação de emprego, ainda que praticadas *fora do ambiente laboral*. A gravidade de uma tentativa de feminicídio transcende, e muito, a esfera privada do indivíduo.

O Tribunal fundamentou que um empregado capaz de cometer violência de gênero extrema demonstra um perfil violento e um comportamento que extrapola os padrões mínimos de convivência social. A manutenção do empregado com esse perfil nos quadros da empresa gera temor, instaura a insegurança no ambiente de trabalho e compromete a imagem institucional da empregadora.

Outro ponto relevante a ser destacado é a independência das instâncias. O TRT-15 assentou que a caracterização do mau procedimento para fins trabalhistas não exige o trânsito em julgado de uma condenação penal. O Direito do Trabalho possui a sua própria “tipicidade disciplinar”. A prisão em flagrante, a instauração da ação penal e a ausência de controvérsia fática relevante sobre o ocorrido (o autor não negou os fatos em sua manifestação, limitando-se a alegar a presunção de inocência) são elementos suficientes para demonstrar que a conduta do empregado tornou insustentável a continuidade do contrato de trabalho.

Conclusão

No caso em epígrafe, a referida decisão do TRT da 15ª Região representa um avanço na jurisprudência trabalhista e dialoga com os anseios de uma sociedade que não tolera mais a violência contra a mulher. O entendimento de considerar a prática de crime de violência doméstica (como a tentativa de feminicídio) como falta grave para efeito de dispensa por justa causa constitui uma interpretação positiva que contribui para o combate à discriminação.

Historicamente, o Direito do Trabalho foi forjado sob uma ótica patrimonialista, onde a separação entre a vida privada do empregado e sua vida profissional era vista de forma estanque. Contudo, a evolução dos Direitos Humanos e a aplicação do *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* exigem que o julgador analise o contexto social. Quando a Justiça do Trabalho valida a justa causa do agressor por um crime de violência doméstica cometido fora das dependências da empresa, ela emite uma mensagem institucional e pedagógica claríssima: a violência de gênero é uma conduta abjeta que contamina a honra, a ética e a confiança, elementos sem os quais nenhuma relação de emprego pode subsistir.

[1] FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP); INSTITUTO DATAFOLHA. *Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil*. 5. ed. São Paulo: FBSP, 2025. Disponível [aqui](#).

[2] [Aqui](#)

[3] [Aqui](#)

[4] TRT-3 – RO: 00102523820205030136 MG 0010252-38.2020.5.03 .0136, Relator.: Adriana Campos de Souza Freire Pimenta, Data de Julgamento: 14/10/2020, Primeira Turma, Data de Publicação: 14/10/2020.

[5] [Aqui](#)

[6] TRT-10 – ROT: 00005143420235100004, Relator.: ALEXANDRE DE AZEVEDO SILVA, Data de Julgamento: 08/10/2024, 2ª Turma – Desembargador João Luís Rocha Sampaio.

[7] TRT-15 – Processo nº 0011542-30.2024.5.15.0002, Relator.: ORLANDO AMANCIO TAVEIRA, Data de Julgamento: 05/05/2026, 11ª Câmara (Sexta Turma), Data de Publicação: 12/05/2026.