



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

14 de agosto de
2026

Ano 07 / Nº 674

Informe Estratégico – STF limita responsabilidade do empregador em afastamentos da Lei Maria da Penha

Resumo

O Supremo Tribunal Federal decidiu que mulheres afastadas do trabalho por medida protetiva prevista na Lei Maria da Penha têm direito à manutenção de sua fonte de renda durante o período de afastamento. Para as seguradas do Regime Geral de Previdência Social, o empregador arca com os primeiros 15 dias de afastamento, ficando o período subsequente sob responsabilidade do INSS, sem exigência de carência. Já para mulheres não vinculadas à Previdência Social, o amparo financeiro possui natureza assistencial e deverá ser assegurado pelo Poder Público, nos termos da Lei Orgânica da Assistência Social. Para as empresas, a decisão traz segurança jurídica ao limitar a responsabilidade do empregador aos primeiros 15 dias de afastamento, preservando-se o vínculo de emprego durante o período definido judicialmente.

A [Lei nº 11.340/2006](#) (Lei Maria da Penha) estabelece, em seu art. 9º, § 2º, [inciso II](#), que o juiz deverá assegurar à **mulher em situação de violência doméstica e familiar a manutenção do vínculo trabalhista**, quando necessário o afastamento do local de trabalho **por até seis meses** em razão da adoção de medidas protetivas.

Apesar da previsão legal, persistia controvérsia acerca da **responsabilidade pelo pagamento da remuneração** durante o período de afastamento: caberia ao **empregador** ou ao **Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)** suportar esse ônus?

A questão foi submetida ao Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Recurso Extraordinário nº [1.520.468](#) ([Tema 1370](#) da Repercussão Geral), de relatoria



do Ministro Flávio Dino. Na ocasião, a Corte fixou entendimento de observância obrigatória pelos demais órgãos do Poder Judiciário.

Segundo o STF, a expressão “**vínculo trabalhista**” prevista na Lei Maria da Penha deve ser interpretada de forma ampla, garantindo à mulher vítima de violência doméstica a manutenção de sua fonte de renda durante o período de afastamento determinado judicialmente.

A Corte definiu, ainda, que a prestação pecuniária decorrente dessa medida protetiva poderá ter **natureza previdenciária** ou **assistencial**, conforme a situação da beneficiária:

▪ **Natureza previdenciária.**

Quando a mulher for segurada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), **na condição de empregada**, contribuinte individual, segurada facultativa ou segurada especial, o benefício terá natureza previdenciária. Nessa hipótese:

- os **primeiros 15 dias** de afastamento **serão custeados pelo empregador**, quando houver vínculo de emprego;
- o **período subsequente** será **suportado pelo INSS**, independentemente do cumprimento de período de carência;
- inexistindo relação de emprego, mas sendo a mulher segurada do RGPS, o benefício será integralmente custeado pelo INSS.

▪ **Natureza assistencial.**

Quando a mulher **não possuir** a condição de **segurada da Previdência Social**, a prestação assumirá natureza assistencial, caracterizando benefício eventual decorrente de situação de vulnerabilidade temporária. Nesse caso, **caberá ao Poder Público assegurar a assistência financeira necessária**, nos termos da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS - [Lei nº 8.742/1993](#)), desde que o juízo competente reconheça a inexistência de meios para a própria subsistência da beneficiária.

O entendimento do relator foi acompanhado, por unanimidade, pelos demais ministros do STF, consolidando importante precedente sobre a efetividade das medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha.



▪ Impactos para as empresas.

Com a decisão, o STF esclareceu que o afastamento da empregada vítima de violência doméstica constitui **hipótese de interrupção do contrato de trabalho**, assegurando a **manutenção da remuneração e do vínculo empregatício**. Assim, nos casos em que houver determinação judicial de afastamento com fundamento no art. 9º, § 2º, [II](#), da [Lei Maria da Penha](#), o **empregador** será responsável apenas pela remuneração dos **primeiros 15 dias de afastamento**, competindo ao INSS o custeio do período subsequente.

A decisão traz **maior segurança jurídica** para empregadores e trabalhadoras, ao definir expressamente a distribuição do ônus financeiro decorrente da medida protetiva e reforçar a proteção econômica das mulheres em situação de violência doméstica.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT