



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
Secretaria de Trabalho

OFÍCIO SEI Nº 225/2019/STRAB/SEPRT-ME

Brasília, 12 de agosto de 2019.

À Senhora
Dalva Berto
Presidente
Câmara Municipal de Valinhos/SP
Rua Angelo Antônio Schiavinato, nº 59, Residencial São Luiz
CEP 13270-470 - Valinhos/SP
PABX: (19) 3829-5355

Assunto: Moções encaminhadas através dos Ofícios GP/DL n.º 303/19 e GP/DL n.º 307/19.

Referência: Ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº 12600.116070/2019-17.

Senhora Presidente,

1. Trata-se dos Ofícios GP/DL n.º 303/19 e GP/DL n.º 307/19, oriundos dessa Câmara Municipal de Valinhos/SP, por meio dos quais encaminha Moção nº 32/2019, cujo teor noticia "apelo pela regulamentação do artigo 9.º, parágrafo 2.º, inciso II, da Lei n.º 11.340, de 07 de agosto de 2006, (Lei Maria da Penha) que trata do direito de afastamento ao trabalho, sem prejuízos de vencimentos, à mulher vítima de violência".

2. Informamos que a nova lei trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que trouxe significativas alterações para o Direito do Trabalho, buscou, em vários dispositivos, a aproximação das partes da relação de trabalho e, por consequência, a diminuição da figura estatal no funcionamento dessa relação. Com a vigência da norma que prevê a sobreposição do negociado sobre o legislado (art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho), vê-se que a negociação coletiva tem contemplado a situação que ora pretende a Moção nº 32/2019, dessa Câmara Municipal de Valinhos/SP, conforme Nota Informativa nº 16 (SEI nº 3398621).

Anexo:

I - Nota Informativa nº 16 (SEI nº 3398621);

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente

MARIANA BANDEIRA DE MELLO PARENTE SADE

Chefe de Gabinete



Documento assinado eletronicamente por **Mariana Bandeira de Mello Parente Sade, Chefe de Gabinete**, em 13/08/2019, às 18:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3463216** e o código CRC **21668344**.

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Sala 500 - Bairro Asa Sul
CEP 70056-900 - Brasília/DF
(61) 2031-6555 - trabalho@mte.gov.br

Processo nº 12600.116070/2019-17.

SEI nº 3463216



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
Secretaria de Trabalho
Subsecretaria de Políticas Públicas e Relações do Trabalho
Coordenação-Geral de Relações do Trabalho

Nota Informativa SEI nº 16/2019/CGRT/SPRT/STRAB/SEPRT-ME

INTERESSADO(S): Câmara Municipal de Valinhos - SP.

ASSUNTO: Regulamentação do artigo 9.º, parágrafo 2.º, inciso II, da Lei n.º 11.340, de 07 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha) - Moção nº. 32/2019.

1. Trata-se de Of.GP/DL nº. 307/19, da Câmara Municipal de Valinhos - SP, que encaminha cópia da Moção n.º 32/2019, de autoria da Vereadora Dalva D. S. Berto, de Apelo pela regulamentação do artigo 9.º, parágrafo 2.º, inciso II, da Lei n.º 11.340, de 07 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), que trata do direito de afastamento ao trabalho, sem prejuízos de vencimentos, à mulher vítima de violência.
2. A Câmara Municipal de Valinhos - SP requer a alteração do art. 9º, § 2º, inciso II, da Lei nº. 11.340, de 2006 (Lei Maria da Penha), nos seguintes termos e justificativas

O artigo mencionado trata sobre o direito de afastamento ao trabalho, sem prejuízos de vencimentos, à mulher vítima de violência, pelo período de até 6 meses." Art. 9º - A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso. § 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."

A necessária regulamentação deste trecho da lei deve-se ao fato de que é necessário determinar quem será o responsável pelo pagamento deste período, de forma a cumprir com o que se estabelece a lei. Hoje, é praticamente impossível estabelecer quem seria o real responsável pelo pagamento, trazendo dúvidas e colocando este trecho da lei sem respaldo de aplicabilidade.

A regulamentação será de extrema valia para assim, também, permitir à mulher que tenha tranquilidade nestes casos previstos e, também, que o empregador saiba quem será o responsável por assumir o investimento do salário neste período determinado em lei.

3. É o breve relatório.
4. Em síntese, a interessada requer a "regulamentação" (sic) do art. 9º, § 2º, inciso II, da Lei nº. 11.340, de 2006, para determinar o responsável pelo pagamento da empregada durante seu período de afastamento. Contudo, o referido artigo não fala da manutenção da remuneração durante o período de afastamento, mas apenas da manutenção do vínculo empregatício.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar; para preservar sua integridade física e psicológica:

I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

5. Trata-se de um situação semelhante a outras na legislação trabalhista em que o vínculo é garantido após o afastamento do trabalhador por razão específica. No exemplo do afastamento de um trabalhador por motivo de doença, este receberia da previdência reposição de renda (auxílio-doença, previsto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991) durante o período de afastamento, mas após sua recuperação ele poderia voltar ao trabalho pois seu vínculo é mantido.
6. Na Lei nº. 11.340/2006 não há previsão de remuneração ou reposição de renda no caso de afastamento. O legislador pretendeu apenas proteger o vínculo empregatício na situação limite de ser necessário o

afastamento do trabalho para preservar a integridade física e psicológica da trabalhador.

7. Para atingir o objetivo da moção seria necessária uma alteração da legislação vigente, com estimativa das despesas e previsão das receitas necessárias a manutenção de tal benefício.

8. Por outro lado, é importante observar que a nova lei trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que trouxe significativas alterações para o Direito do Trabalho, buscou, em vários dispositivos, o estreitamento, a aproximação das partes da relação de trabalho e, por consequência, a diminuição da figura estatal no funcionamento dessa relação. Essa orientação trazida foi no sentido de privilegiar a instrumentalidade coletiva, dando maior efetividade, portanto, ao dispositivo do art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, que confere aos sindicatos a *defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria*.

9. Em consulta ao Sistema Mediador (<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>), o qual recepciona os instrumentos coletivos de trabalho (Acordo Coletivo de Trabalho - ACT e Convenção Coletiva de Trabalho - CCT), verifica-se a pactuação de vários instrumentos coletivos, vigentes, com a previsão da garantia do salário e também a definição do responsável pelo seu pagamento, para a empregada afastada do trabalho por violência doméstica e familiar. vejamos um exemplo:

Nº do Registro	SP006986/2019	Nº da Solicitação	MR000686/2018
Grupo	Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades		
Sub Grupo	Outras normas de pessoal		
	CLÁUSULA 47º - GARANTIA A EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR		
Descrição:	A empresa, respeitadas as condições legais vigentes e desde que solicitado e apresentado Boletim de Ocorrência específico, concederá a sua empregada em situação de violência doméstica e familiar, 30 (trinta) dias de licença remunerada, ficando permitido à empresa compensação posterior com horas adicionais, sem prejuízo das férias.		

10. É que com a vigência da norma que prevê a sobreposição do negociado sobre o legislado (art.611-A da CLT), vê-se que a negociação coletiva tem contemplado a situação que ora pretende a Moção 32/2019, da Câmara Municipal de Valinhos - SP.

11. Essas são, por ora, as informações que se sugere sejam encaminhadas à Secretaria de Trabalho para conhecimento.

12. À consideração superior.

IONE ROCHA TORRES MENDES

Agente Administrativo

De acordo. Encaminhe-se ao Gabinete da Subsecretaria de Políticas Públicas e Relações do Trabalho.

CÍCERO TIAGO COELHO DE SOUZA

Coordenador-Geral de Relações do Trabalho

De acordo. Encaminhe-se ao conhecimento da Secretaria do Trabalho.

MATHEUS STIVALI

Subsecretário de Políticas Públicas e Relações do Trabalho



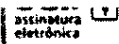
Documento assinado eletronicamente por **Matheus Stivali**, Subsecretário(a), em 06/08/2019, às 19:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Cicero Tiago Coelho de Souza**, Coordenador(a)-Geral, em 07/08/2019, às 10:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Ione Rocha Torres Mendes**, Agente Administrativo, em 07/08/2019, às 17:17, conforme horário oficial



de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3292958** e o código CRC **74F10A57**.

