UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

LEI MARIA DA PENHA E A SUA REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Bárbara Virgínia Brito de Almeida

Flávia Moreira Guimarães Pessoa

Aracaju

2015

BÁRBARA VIRGÍNIA BRITO DE ALMEIDA

LEI MARIA DA PENHA E A SUA REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo - Apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes - UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em __/__/____.

Banca Examinadora

_____

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

_____

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

_____

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

LEI MARIA DA PENHA E A SUA REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Bárbara Virgínia Brito de Almeida[1]

RESUMO

A Lei de nº 11.340/2006, conhecida nacionalmente como Lei Maria da Penha, surgiu com a finalidade de restringir e prevenir a violência no seio familiar contra a mulher. Não se resume apenas às esferas penal e civil, abrangendo também a esfera trabalhista.

Incorporada a esta Lei, são adicionadas outras proteções, que dizem respeito a preservação do vínculo de trabalho, caso se comprove a necessidade do afastamento da vítima trabalhadora por um prazo que pode estender-se até seis meses. O presente artigo tem por finalidade, o estudo das perspectivas trabalhistas no âmbito da Lei. Detecta que a proteção cautelar em questão capitulada, suscita divergências doutrinárias acerca da sua natureza jurídica, se é interrupção ou suspenção da prestação do trabalho, e não a prevalência do contrato de trabalho, o qual é mantido enquanto houver o afastamento. Com a omissão de normas especificas, passam e existir lacunas que geram discordâncias doutrinárias, onde a decisão de afastamento pode ser tanto de competência da justiça comum, como também da justiça do trabalho que é a justiça especializada. A metodologia usada, gira em torno de uma pesquisa bibliográfica, através de livros e opiniões de doutrinadores renomados, e do tema relacionado à responsabilidade social, do Estado e da sociedade civil.

Palavras-chave: Violência Doméstica. Lei Maria da Penha. Contrato de trabalho. Afastamento da empregada. Manutenção da relação de emprego.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho explanado a seguir reflete um estudo a respeito da violência no lar praticada contra a mulher, propósito da Lei nº 11.340 de 07 de agosto de 2006, conhecida por Lei Maria da Penha, que veio para penalizar com mais rigor a violência familiar e demonstrar que a agressividade doméstica ocorre diariamente, sendo um

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

problema social que precisa ser sanado, por causar danos irreparáveis em muitas vítimas por todo o mundo, e estas invariavelmente, acabam por adquirir problemas de saúde pelo resto da vida.

Faz-se uma breve passagem pelas nuances históricas, demonstrando que há muito, mulheres vem sofrendo violência de natureza sexual, física, emocional etc., sendo que tais investidas independem de cor, classe social, religião ou nacionalidade. A luta da classe feminina vem de anos, onde a peculiaridade predominante era o poder absoluto masculino, ou seja, o pátrio poder. Uma sociedade construída sob os moldes machistas, onde a história das mulheres se fez marcada por discriminações, hostilidades e preconceitos.

Exaurida a historicidade, serão abordadas as espécies de violência e suas consequências, no tocante a violência familiar, tanto de cunho físico, quanto psicológico, patrimonial ou sexual. São grandes os danos provocados pela violência doméstica.

Com o advento da ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade), após o Ministério Público tomar conhecimento do fato, torna-se desnecessário que a vítima registre denúncia, pois foi conferido autonomia para que o MP aplique a Ação Pública Incondicionada a Representação.

A relação da empregada e o contrato de trabalho mediante medida cautelar conforme o artigo 9°, §2°, inciso II, preceitua o afastamento do trabalho por um lapso temporal que pode chegar a 6 (seis) meses.

O presente trabalho possui como tema central a relação dos contratos de trabalho e o estudo do tema e da relevância jurídico social. A violência gera discussões e repercussões, além de desconforto. A Lei veio para proteger mulheres em situação de vulnerabilidade, a fim de coibir a manutenção de velhos hábitos machistas de desrespeito aos direitos femininos, visando ampará-las.

2 VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER.

2.1 Conceito de violência

A Organização Mundial da Saúde, se posicionou de forma mais taxativa em relação à violência doméstica, diferentemente da forma que vinha admitindo até então,

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

quando apenas classificava os efeitos desse fenômeno ou realizava análises e fazia advertências raras sobre o assunto, divulgando em 2002 o Relatório mundial sobre violência.

Conforme o Dicionário Aurélio (2014), violência seria ato violento, qualidade de violento ou até mesmo ato de violentar. O vocábulo violência é composto pelo prefixo vis, que significa força em latim. Lembra ideias de vigor, potência e impulso. A etimologia da palavra violência, porém, admite mais do que uma simples força, podendo ser compreendida como o próprio abuso da força. Violência vem do latim *violentia*, que significa caráter violento ou bravio.

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2002) define violência como "A imposição de um grau significativo de dor e sofrimento evitáveis". O pensamento é muito mais abrangente e dúbio, do que esse mero reconhecimento de que a violência, a agressão, o ataque cometido por uma pessoa contra outra; do mesmo modo que a dor, é um conceito muito complexo e subjetivo para ser medido.

Na análise de Stela Valéria Soares de Farias Cavalcanti, a violência assim se define:

> É um ato de brutalidade, abuso, constrangimento, desrespeito discriminação, impedimento, imposição, invasão, ofensa, proibição, sevícia, agressão física, psíquica, moral ou patrimonial contra alguém e caracteriza relações intersubjetivas e sociais definidas pela ofensa e intimidação pelo medo e terror. (2008, p. 29)

No Brasil, as populações indígenas foram as vítimas iniciais das diversas modalidades de violências praticadas dentro da sociedade colonial. Logo em seguida vieram os negros que foram violentamente retirados do seu continente de origem, comercializados, mortos e transformados em escravos. (CAVALCANTE, 2012)

2.2 Conceito de violência contra a mulher

Os doutrinadores defendem um conceito extenso no que diz respeito à violência doméstica, contemplando não só a violência (ação física) contra uma pessoa (socos, tapas, pontapés, pauladas, facadas, disparos de arma de fogo), conhecida como *vis corporalis* ou *vis absoluta*, como também as formas de violência moral *vis compulsiva*.

Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto definem a violência contra a mulher como:

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

> Qualquer ato, omissão ou conduta que serve para infligir sofrimentos físicos, sexuais ou mentais, direta ou indiretamente, por meios de enganos, ameaças, coações ou qualquer outro meio, a qualquer mulher e tendo por objetivo e como efeito intimidá-la, puni-la ou humilhá-la, ou mantê-la nos papeis estereotipados ligados ao seu sexo, ou recusar-lhe a dignidade humana, a autonomia sexual, a integridade física, moral, ou abalar a sua segurança pessoal, o seu amor próprio ou a sua personalidade, ou diminuir as suas capacidades físicas ou intelectuais, ficando subjugadas ao homem. (CUNHA, 2010, p. 24)

No art. 5º da Lei 11.340/06, qualificou-se este tipo de violência como toda espécie de agressão, (ação ou omissão) dirigida contra a mulher, causando sofrimentos físicos, sexuais, psicológicos, danos morais, patrimoniais e até a morte.

2.3 Tipos de violências contra a mulher:

As espécies de violência mais comuns praticadas contra as mulheres, não almejam definir tipos penais. Contundo da leitura do Art. 7º da Lei 11.340/06, compreende-se que são cinco as formas de violências abrangidas pela lei:

> I – a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;
> II – a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularizarão, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e a autodeterminação;
> III – a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que o force ao matrimônio, a gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;
> IV – a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;
> V – a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calunia, difamação e injúria.

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

Neste cenário existe um ranque, onde os resultados de pesquisas de campo, no Brasil da violência doméstica, mostram que as suas principais causas são: o álcool, na liderança com 96%, a toxicodependência com 94%, o desemprego com 79%, a pobreza e/ou exclusão social 73% e dos agressores que sofreram violência durante a infância com 73%. Porém esse cenário vem mudando desde a criação e efetiva aplicação da Lei, protegendo as vítimas das agressões e punindo mais severamente os agressores.

3 BREVE HISTÓRICO DA LEI MARIA DA PENHA

A Lei 11.340/06, conhecida como Lei Maria da Penha, ganhou este nome em homenagem à Maria da Penha Maia Fernandes, Cearense, biofarmacêutica, casada com um Colombiano, naturalizado brasileiro, que por vinte anos lutou para ver seu agressor preso. Em 1983, seu cônjuge Marco Antônio Viveiros, deflagrou um tiro nas costas da vítima enquanto ela dormia. Em sua defesa, o mesmo alegou ter sido atacados por assaltantes. Desta agressão física, Maria da Penha ficou paraplégica, após passar meses em hospitais se recuperando e acreditando ter sido vítima de uma tentativa de assalto, muito embora, os noticiários já alegavam que seu companheiro era o principal suspeito. Ao retornar para casa, Maria foi vítima de outras agressões, tais como: cárcere privado, sem acesso nem mesmo a própria família e uma segunda tentativa de homicídio, quando Viveiros a empurrou da cadeira de rodas e tentou eletrocutá-la no chuveiro.

Transcorridos cerca de 19 (dezenove) anos de luta, com processos instaurados, sem qualquer posição da justiça brasileira e sem justificativa para tanta demora do julgamento do acusado, Maria, com a ajuda de ONGs, conseguiu enviar o caso para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (OEA), que acatou a denúncia de violência doméstica negligenciada pelo Brasil. Mesmo mediante todas as denúncias, Viveiro só foi preso em 2002, para cumprir apenas dois anos de prisão. Lastimável a sansão penal, após tantos anos a espera de uma intervenção justa, sendo necessária a interferência imprescindível dos órgãos internacionais.

No dia 7, do mês de agosto do ano de 2006 foi sancionada a Lei nº 11.340, pelo Presidente da República em homenagem a protagonista desta lamentável

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

história, que ficou conhecida também como Lei Maria da Penha[2]. Em virtude da morosidade da justiça Cearense no julgamento do homicídio tentado, que teve repercussão mundial, finalmente entra em vigor uma Lei, onde a crueldade contra Maria da Penha, representando as inúmeras mulheres em situações semelhantes, vítimas de agressões domésticas, tem um aparo legal em busca da dignidade humana e de seus direitos.

O Brasil foi condenado, por sua omissão e morosidade, pela Comissão de Direitos Humanos da OEA, por meio do relatório n. 54/2001, posto que descumpriu o artigo 7º da Convenção de Belém do Pará, que estabelece o acordo entre os Estados Participantes, em comprometer-se a:

> a. abster-se da qualquer ação ou prática de violência contra a mulher e velar para que as autoridades, seus funcionários, pessoal e agentes e instituições públicas se comportem conforme esta obrigação;
> b. atuar com a devida diligência para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher;
> c. incluir em sua legislação interna normas penais, civis e administrativas, assim como as de outra natureza que sejam necessárias para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher e adotar as medidas administrativas apropriadas que venham ao caso;
> d. adotar medidas jurídicas que exijam do agressor abster-se de fustigar, perseguir, intimidar, ameaçar, machucar ou pôr em perigo a vida da mulher de qualquer forma que atente contra sua integridade ou prejudique sua propriedade; e. tomar todas as medidas apropriadas, incluindo medidas de tipo legislativo, para modificar ou abolir leis e regulamentos vigentes, ou para modificar práticas jurídicas e consuetudinárias que respaldem a persistência ou tolerância da violência contra a mulher;
> f. estabelecer procedimentos jurídicos justos e eficazes para a mulher que tenha sido submetida à violência, que incluam, entre outros, medidas de proteção, um julgamento oportuno e o acesso efetivo a tais procedimentos;
> g. estabelecer os mecanismos judiciais e administrativos necessários para assegurar que a mulher objeto de violência tenha acesso efetivo a ressarcimento, reparação do dano ou outros meios de compensação justos e eficazes;
> h. adotar as disposições legislativas ou de outra índole que sejam necessárias para efetivar esta Convenção.

Não obstante a recusa em se manifestar a respeito do caso, o Estado Brasileiro foi considerado no informe nº 54/2003, responsável por sua negligência, omissão e

---

[2] A ementa da Lei Maria da Penha fundamenta-se na criação de mecanismos para coibir a violência doméstica contra a mulher, nos termos do parágrafo 8 do art. 226 da CF, da Convenção sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamenicana para Previnir, Punir e Erradicar a Violência contra a mulher.

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

tolerância com relação aos casos de violência doméstica e recomendou-se que o Estado Brasileiro, dentre outras medidas, desse prosseguimento a intensificação do processo de reforma destinado à evitar a tolerância do Estado e o tratamento discriminatório com respeito à violência doméstica contra as mulheres, e "simplificar os procedimentos judiciais penais a fim de que possa ser reduzido o tempo processual, sem afetar direitos e garantias do devido processo", além do "estabelecimento de formas alternativas às judiciais, rápidas e efetivas de solução de conflitos intrafamiliares, bem como de sensibilização com respeito à sua gravidade e às consequências penais que geram".

Diante disso, criou-se no Brasil um Projeto de Lei, baseado no artigo 226, § 8º da CFRB/88, buscando mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, além dos tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro.

Mulheres que há muito, vêm sendo agredidas de todas as formas, violentadas, independente de raça, religião, cor, classe social ou nacionalidade. A luta da classe feminina vem de anos atrás, onde a característica predominante era o poder absoluto masculino. Uma sociedade totalmente machista, onde a história das mulheres é marcada por preconceitos e discriminações, que vem desde a antiguidade, violências de todo o tipo, sejam elas de cunho moral, psicológico, físico ou humano.

A frustração desta classe vem desde tempos atrás, como citou o filósofo Aristóteles, o conhecimento humano como sendo o maior alcance oriundo desse ser, posicionou o homem com superioridade e divindade em relação à mulher, já que esta se compunha como um ser emocional, desviado do tipo humano. Portanto, a alma tem domínio sobre o corpo; a razão sobre a emoção; o masculino sobre o feminino. Vê-se, aí, uma justificativa científica à superioridade masculina ao gênero feminino.

A Lei Maria da Penha foi um marco, um grito de liberdade, servindo de instrumento de conscientização da igualdade entre homens e mulheres, devendo o Estado estender medidas a fim de restringir a violência das relações familiares. Responsabilizando-se ainda em fiscalizar sua eficácia conjuntamente com órgãos internacionais, em favor dos direitos humanos e das relações de gênero em nosso país.

4 A ADI 4424/2012

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

Ação Direta de Inconstitucionalidade 4424, ajuizada em 31 de maio de 2010 pelo Procurador-Geral da República Roberto Monteiro Gurgel Santos a ADI 4424, como cumprimento de dispositivos da Lei Maria da Penha teve interpretação conforme a Constituição aos artigos 12, I, 16 e 41 da Lei n.º 11.340/2006[3] (Lei Maria da Penha), haja vista a não aplicação, em nenhuma circunstância da Lei 9.099/95 aos crimes classificados de natureza leve, ou seja, crimes de lesão corporal praticados contra a mulher em âmbito familiar, atua-se mediante ação penal pública incondicionada, os artigos referidos têm destinos a aplicação em crimes mediante representação, por previsão legal distinta da Lei n.º 9.099/95.

A ADI 4424 foi julgada procedente pelos ministros do Supremo Tribunal Federal em 09 de fevereiro de 2012, tendo exclusivamente como voto desfavorável o do Ministro Presidente da Corte, Cézar Peluso. Que expôs a relevância dos princípios da oralidade e celeridade processual nos Juizados Especiais e as dificuldades em relação ao alcance da Lei n.º 11.340/06.

> Durante a exposição, Gurgel argumentou que após dez anos da aprovação da lei 9.099/95, cerca de 70% dos casos que chegavam aos juizados especiais envolvia situações de violência doméstica contra mulheres, e o resultado, na grande maioria, era a conciliação. De acordo com ele, a lei desestimulava a mulher a processar o marido ou companheiro agressor e reforçava a impunidade presente na cultura e na prática patriarcais.
> Além disso, segundo o PGR, a interpretação que condiciona à representação o início da ação penal relativa a crime de lesões corporais leves praticados no ambiente doméstico, embora não incida em discriminação direta, acaba por gerar, para as mulheres vítimas desse tipo de violência, efeitos desproporcionalmente nocivos. De acordo com ele, o Estado deve agir na proteção de bens jurídicos de índole constitucional. (Em: < http://mpf.jusbrasil.com.br/noticias/3018354/adi-sobre-lei-maria-da-penha-e-julgada-procedente-pelo-stf>. Acesso em: 07 de maio de 2015)

Independente das restrições do Ministro Peluso, é notável que a mulher que era agredida pelo marido ou companheiro na maioria das vezes não ia à delegacia para registrar ocorrência ou renunciava a representação perante o juiz por medo de represálias por parte do seu agressor. A partir desse momento, com o atual

[3] Lei nº. 11.340 de 07 de agosto de 2006. Dispões 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 República Federativa do Brasil. Poder Legislativo, DF, 08 de agosto de 1990.

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

entendimento do Supremo, não poderá mais renunciá-la, tampouco deixar de fazê-la, uma vez que pode ser feita através da denúncia por vizinhos ou parentes.

Nota-se que a ADI 4424, foi de grande importância e seus efeitos práticos são relevantíssimos como: a alteração da ação penal e a confirmação da proibição de aplicação da Lei 9.099/95 nos delitos praticados contra a mulher no âmbito doméstico e familiar.

5 NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO DA EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR DO LOCAL DE TRABALHO: INTERRUPÇÃO OU SUSPENÇÃO?

Ao visualizar a Lei nº 11.340/2006, em seu §2º, Inciso II, vê-se com clareza a condição da empregada, enquanto vítima de qualquer tipo de violência doméstica, sendo assim a suspensão do contrato de trabalho é o meio de preservar e garantir a sua dignidade, como forma de resguardar o seu vínculo trabalhista pelo tempo determinado pela Lei, sendo está de até 06 (seis) meses, prorrogado caso seja necessário, as mediadas de cautela e proteção. A legislação ampara a relação entre as duas partes, com a suspensão do contrato de trabalho, e a não interrupção, preservando o contrato laboral, em consequência de dano físico, moral ou psicológico, causado por ato de violência doméstica que torne necessário o afastamento laboral da vítima.

Tanto a suspensão quanto a interrupção do contrato de trabalho são situações temporárias, a qual a empregada não deverá ser dispensada durante o período de afastamento, exceto, no caso em que haja a extinção da empresa.

Conforme Cavalcanti (2008) é digno tanto para a empregada quanto para a servidora pública a oportunidade do afastamento do local onde trabalha para ter proteção contra a ameaça eminente do risco de vida, além da sua honra e fatores psicológicos.

O Magistrado arbitra os casos, em que se torna imprescindível o afastamento da empregada do seu local de trabalho, ficando assim, impossibilitada de exercer suas funções laborais, seja por seu agressor estar em liberdade e próximo, podendo vir a agredi-la ou porque tenha que se distanciar de sua residência, para sua proteção.

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

Dois requisitos são imprescindíveis para aplicação dessa medida extrema: primeiro é quando a empregada corre risco de passar novamente por agressões físicas, psicológicas e que a mesma corra risco de vida; segundo, é quando o ofensor não cumpre as demais medidas protetivas impostas, elencadas no art. 22 da Lei, ou não esteja preso preventivamente ou em flagrante.

Carlos Eduardo Duarte do Amaral entende que:

> A manutenção do vínculo trabalhista à mulher em situação de violência doméstica e familiar fica condicionada à necessidade de preservação de sua integridade física e psicológica. Assim, se o suposto agressor, no transcorrer da lide não estiver investindo contra a vítima, ou estiver cumprindo à risca e fidelidade todas as medidas protetivas de urgência deferidas, ou mesmo se estiver preso em flagrante ou preventivamente, é indevida a concessão da cautelar de manutenção da relação de emprego, em razão da ausência de iminência de risco à integridade física ou psicológica da ofendida.
> Igualmente, para decretação cautelar da manutenção do vínculo trabalhista deve ser verificado pelo juiz se o afastamento do local de trabalho pela mulher se faz necessário, recomendável. Pelo que, mesmo se o suposto agressor estiver no encalço da mulher, descumprindo parcialmente algumas das medidas protetivas de urgência, ou mesmo caso tenha se evadido da prisão para local incerto, será necessário, mesmo assim, que fique evidenciado que o acusado está rondando as imediações do local de trabalho da vítima, ou seja, que o ambiente de trabalho da ofendida possa se constituir em verdadeiro alçapão ou tabuleiro para reintegração criminosa, em abalo da ordem pública. Acaso restar incólume o desenvolvimento da atividade laborativa pela mulher, em seu local de trabalho, deixando o suposto agressor a vítima em paz neste recinto, certo abalo psicológico ou moral desta poderá ser elemento para o êxito da causa principal, mas não se constituirá em motivo para decretação da cautelar de manutenção do vínculo trabalhista, por falta de interesse jurídico na medida. O mesmo pode acontecer com aquelas vítimas que exerçam atividade laborativa externa incompatível com a fixação de horário de trabalho ou que o ambiente de trabalho se revele fortaleza inexpugnável pelo agressor, como acontece, p. Ex., no caso das aeronautas que trabalham a bordo de aeronaves contando que seu algoz também não seja tripulante da mesma. (AMARAL, 2009, p.127)

Neste ínterim, vê-se que o afastamento da trabalhadora deve ser a última medida a ser tomada, ou seja, só se aplica quando os outros recursos legais não sejam suficientes ou eficazes, devendo sempre se atentar para o interesse jurídico, na eminência do risco, à integridade física e psicológica.

O termo manutenção do vínculo trabalhista, no campo jus trabalhista tem três significados, quais sejam: suspensão, interrupção, e estabilidade. Deste marco deu início às razoes pelas quais as divergências sobre o afastamento, foram consideradas,

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

já que a Lei não se refere à obrigação dos honorários salariais e nem a manutenção por parte do empregador.

Segundo Paulo Henrique de Godoy Sumariva sobre a Lei n° 11.340/06 e a natureza jurídica da manutenção do vínculo empregatício, a estabilidade é uma consequência do impedimento da dispensa por justa causa:

> A legislação trabalhista trata em vários momentos de afastamento do empregado de suas atividades laborais, tais como, doenças, acidentes de trabalho, serviço militar, gestante, etc. Em todas as hipóteses existe uma legislação pertinente abordando suas consequências e traçando as diretrizes a serem seguidas, como por exemplo, na licença gestante, no período de suspensão do contrato de trabalho o seu salário será pago pelo INSS. Também no mesmo caso existe a impossibilidade de demissão, o que caracteriza uma forma de estabilidade no emprego. (SUMARIVA, 2007, p.71])

No entendimento de Vieira (2009) a tese de estabilidade deve ser eliminada uma vez que se trata da preservação do emprego presente em situações determinadas, pressupondo que o trabalhador estável exerça efetivamente a atividade laboral, o que não condiz com a norma, uma vez que a vítima afasta-se das tarefas trabalhistas por um prazo de até seis (06) meses.

Seguindo o mesmo entendimento, Câmara (2007) afirma que quando for indispensável que a vítima se afaste do seu trabalho, o vínculo empregatício deve ser mantido, por até seis meses, porém não significando estabilidade ou garantia de emprego posterior ao regresso, contudo manter enquanto perdurar afastamento.

Quanto a manutenção do pacto laboral não se comunica com a estabilidade, visto que as teorias de estabilidades abordadas na legislação informam que empregado estável, por exemplo, a gestante e o dirigente sindical, não deixam de executar as suas atividades laborais como assegurado, contudo fica a critério do empregador o direito de romper de forma livre e espontânea a relação trabalhista.

Não obstante, a essência do problema está nos desentendimentos doutrinários quando ao afastamento da empregada a uma eventual interrupção ou suspensão dos serviços laborais, enquanto permanecer a medida protetiva onde a obreira vítima não trabalha o que se verifica com ambas as paralizações temporárias.

Ao analisar as normas da suspensão e interrupção do contrato laboral, constata-se que não são elementos com o poder de alterar o contrato de trabalho, no caso em que carecem de habilidades para modificar o contrato trabalhista sob o princípio da vedação à inalterabilidade contratual lesiva de acordo com o art. 468 da

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

Consolidação das Leis do Trabalho. Todavia, são situações temporárias com peculiaridades de efeitos, que decorrem da execução do pacto empregatício. Além disso, lhes são asseguradas todas as cláusulas das garantias laborais, fazendo com que empregado e empregador ficarem atentos a sua eficácia.

Na presunção de suspensão, ocorre a descontinuidade das obrigações principais do empregado e do empregador, para um, de efetuar os trabalhos e para o outro o de pagar o salário, à medida que na interrupção, independentemente de o empregado não desempenhar o seu serviço, o próprio permanece com direito a receber regularmente o salário, sendo assim, em razão do desempenho da obrigação principal e unilateral, ou seja, o empregador mantém os honorários salariais independente que o empregado trabalhe ou não.

Não obstante, a suspensão são obrigações provenientes do contrato de trabalho podendo ser consideradas por ambas as partes contraentes, podendo ser penalizada a demissão por justa causa (art. 428 da CLT), por responsabilidade recíproca (art. 484 da CLT), ou rescisão indireta (art. 843 da CLT). Sendo assim, quem deve pagar pelo prazo em que o empregado estiver afastado é a Previdência e não gerar qualquer ônus ao empregador. (CUNHA, 2009, p.54)

"A previsão legal que a empregada vítima de violência doméstica pode ausentar-se do local de trabalho sem a percepção de salários durante o afastamento leva a crer em uma nova hipótese de suspenção do contrato de trabalho" (JOBIM, 2007, p.77)

Em contrapartida o enquadramento do "afastamento da empregada na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, em face da omissão no dever de cumprimento da obrigação patronal precípua – pagar salários, se trata de hipótese de licença remunerada" (DIAS, 2007, p. 96-97).

Para Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto o afastamento da vítima de violência doméstica ou familiar trata-se de hipótese de suspensão:

> A solução que nos parece mais adequada seria de suspensão do contrato de trabalho, na qual a mulher teria mantido o seu vínculo empregatício, não recebendo, porém, salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário. É o que ocorre, por exemplo, na licença da gestante art. 392 da CLT ou na ausência do empregado por doença ou acidente de trabalho a partir do 16° dia art. 476 da CLT e art. 75 do regulamento de benefícios da previdência social. Nesses casos, quem paga pelo período de afastamento da gestante ou pelo auxílio-doença

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

> do empregado é a previdência não gerando nenhum ônus para o empregador (CUNHA e PINTO, 2012, p. 54)

O empregador que teve sua funcionária afastada dos serviços laborais pelo fato da mesma ter sido vítima de violência doméstica, não deveria ter risco da atividade, pois não tem relação jus trabalhista, não existindo assim, qualquer obrigação do empregador arcar unicamente com o ônus que lhe foi imposto pelo legislador.

Ticiano da Rocha Jobim, assegura que o princípio da legalidade perante a lacuna sobre a natureza jurídica do afastamento, se dá da seguinte forma:

> [...] tendo em vista que ninguém é obrigado a fazer algo senão em virtude de lei, conclui-se que não surgiu no mundo jurídico qualquer obrigação à percepção de salários no período de afastamento e tão pouco em posição de responsabilidade ao empregador pelo pagamento desses salários. Acreditamos seja impossível onerar o empregador, além da ausência da prestação de serviços com a responsabilidade com o pagamento de salários por um evento a que não deu causa. Pensamento contrário sujeitaria a mulher a mais um tipo de discriminação, o que obviamente não é de interesse do legislador (JOBIM, 2007, P. 83)

Existem vários posicionamentos, há os que se posicionam que nos contratos laborais, em casos de interrupção, a trabalhadora protegida tem direitos idênticos aos reconhecidos pelo trabalhador detentor de estabilidade, há em contrapartida os que defendem as responsabilidades do empregador. Para esta corrente o afastamento é uma paralisação parcial e provisória da realização da relação empregatícia.

Há os que argumentam que a vítima da violência não pode ser responsabilizada pela permissão do afastamento, e que a mesma não deve ser mais atingida pelo não recebimento de seus honorário, podendo ser este o único meio de sustento próprio e de sua família. Além de que, ao ser deferida a medida protetiva, é possível que a mulher diante de tal situação, precise se abrigar em algum outro local, longe do alcance de seu agressor, inclusive até mesmo sem qualquer meio de recurso para sobreviver.

A retirada salarial só agravaria ainda mais a sua honra e seus direitos fundamentais, sociais e psicológicos.

Conforme Câmera (2007) considera-se que direitos abrangidos vão além da garantia do contrato de trabalho, devendo ser aplicado desde o afastamento até período aquisitivo das férias, como também os recolhimentos ao fundo de garantia por Tempo de Serviço - FGTS e INSS.

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

Diferentemente Carlos Eduardo Rios do Amaral entende que:

> Para tanto, no caso do uso da analogia, deverá o Magistrado aplicar aos casos de manutenção do vínculo trabalhista à mulher em situação de violência doméstica e familiar das regras pertinentes ao Auxílio-doença. Em linhas gerais durante os 15 dias, incumbirá à empresa ou pessoa física empregadora pagar à segurada empregada o seu salário integral, e, após, o encargo ficará por conta da Previdência Social (AMARAL, 2009, p.93)

Aparentemente a corrente dominante pleiteia o afastamento como suspenção do pacto trabalhista, incorporando a medida de proteção com intuitos sociais que regem a Lei, conforme art. 4º.

De outro ponto de vista, a corrente a qual advoga que o afastamento por suspenção tem como efeitos as normas elencadas na CLT, entre eles o da manutenção temporária da obrigação do empregador em pagar as verbas laborais, mostram, todavia que a trabalhadora ausente não pode ter o único meio de sustento afetado, além de se encontrar indefesa e vulnerável, sem poder demandar em busca de outro trabalho, e nem perceber valores referentes ao FGTS, fazendo assim merecimento de amparo pecuniário por parte do Estado, através da Previdência Social.

Assim está para Souto Maior, para Eduardo Câmera, para Maria Berenice Dias. Verifica-se que é indispensável criar benfeitorias previdenciárias, com alterações na Lei nº 8.212/91 – Lei de Custeio da Previdência – e na Lei nº 8.213/91 – Lei dos Benefícios Conforme art. 120 da Lei nº 8.213/91. Caso o setor previdenciário arcasse com a subsistência da empregada protegida pela medida provisória, sem ônus para o empregador, poderia se comparar o litigio com ação regressiva em face do agressor.

Está previsto na Lei Maria da Penha, art. 9, caput que “A assistência a mulher em situação de violência doméstica será prestada de forma articulada e conforme os princípios e 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”.

A compreensão de Salviano (2007) é a de que, a empregada vítima, poderá procurar à Secretaria de Assistência Social de seu Município, Estado, ou da União, que poderá viabilizar serviços e benefícios para sua sobrevivência, até que a mesma tenha condições de regresso em segurança para seu lar, além do amparo financeiro com seu contrato de trabalho suspenso.

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

Outrossim, o afastamento elencado na Lei nº 11.340/06 para que seja recebido os benefícios assistenciais provisório, independente de contribuição prévia para o INSS, pode ser considerando quando o afastamento for ocasionado no período da suspensão do vínculo trabalhista, não havendo reflexos para o cálculo das férias proporcionais, contribuição previdenciária com determinação no índice do FGTS.

Além disso, a Lei Maria da Penha defende a empregada com relação de alongamento da proteção cautelar pelo afastamento de até 6 meses, permanecendo com o contrato de trabalho, podendo ser reiterado com ênfase no poder cautelar do magistrado, investindo suplementarmente o art. 798 do CPC.

Isto posto, previsto no artigo 9°, § 2°, II, da Lei 11.340/2006 que relata o amparo dado para o afastamento da trabalhadora agredida do ambiente de trabalho, é de competência da justiça comum, caso seja de uma ação abusiva que vise proteger a dignidade da pessoa humana, é do Juizados de Violência Doméstica e Familiar ou da Vara Criminal Comum pois as causas que ocasionaram sua ausência não tem relação empregatícia, não existindo o envolvimento do empregador na categoria de algoz da empregada vítima.

Ante todo o exposto, a Lei Maria da Penha, quando analisados os seus reflexos sob a seara trabalhista, mesmo existindo diversas lacunas, é medida válida e deve ser cumprida, visto que visa tão somente à proteção da vida e honradez da trabalhadora prejudicada pela violência doméstica e familiar, sendo digna de ter todo o amparo do Estado, visando a manutenção garantidora da honra, integridade física e psicológica.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei 11.340/06, propiciou inovações consideráveis no ordenamento Jurídico, principalmente porque possibilitou uma maior proteção a mulher que sofre violência doméstica, já que no passado, não havia uma denominação precisa para a violência doméstica e com a Lei Maria da Penha ocorreu a conceituação concreta e abrangente estabelecida no artigo 5º da referida Lei.

Observa-se que o Estado Brasileiro necessitava urgentemente de uma lei específica que tutelasse e protegesse juridicamente essas vítimas, porém, mesmo após quase nove anos da sua entrada em vigor, nota-se que casos de violência dentro

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

do lar, estão tornando-se cada vez mais rotineiros e graves, demonstrando que nem sempre a lei específica, consegue inibir esse tipo de violência.

Ao mesmo tempo, as mudanças que vem ocorrendo na Lei ao exemplo da ADI 4424/2012, que é a mais recente, percebe-se uma mudança de comportamento e com certeza uma reflexão e um olhar mais atento da sociedade como um todo.

Tratando a retirada eminente da vítima de violência doméstica do seu local de trabalho, percebe-se que o propósito do legislador foi o de proteger uma vítima já fragilizada pelas constantes sessões de agressão psicológica, corporal e na profundeza de sua alma e ainda tendo que se refugiar em local distante do seio familiar para sobreviver. O intuito maior foi a tentativa de manutenção mínima, para que a mesma possa ter seu trabalho assegurado, que é um bem jurídico fundamental (art. 6º CF). Admitir o oposto, ou seja, retirar a mulher de seu trabalho e anular a ferramenta para preservação do contrato laboral, pode abalar ainda mais a sua honra e dignidade.

Os efeitos de suspensão na possibilidade do afastamento da empregada vítima e não de interrupção é a maneira mais sensata, para as garantias do empregador, pois, não estando obrigado aos ônus da remuneração salarial, da empregada afastada, por não ter dado causa a essa pausa laboral. Sensibilizado ainda, o legislador, optou por não impor imperativamente ao empregador a manter o vínculo, sem beneficiar-se do trabalho e obrigado a pagar os salários sem o exercício das atividades econômicas. Sendo uma proteção do pacto trabalhista, há a garantia de retorno da trabalhadora e a sua prestação de serviços após o tempo em que necessitou manter-se legalmente afastada da empresa. Com garantias que possibilitem a subsistência vítima de violência, no momento em que se encontra mais impotente, debilitada e injustiçada, posto que é imprescindível a justificativa ao poder judiciário o interesse em postular a medidas de proteção, somente assim a vítima afastada do emprego poderá pleitear medida de proteção. Destarte a empregada afastada fara jus aos benefícios previdenciários validados e concedidos pelo INSS.

Deste modo, em virtude do impacto da Lei Maria da Penha nos contratos de trabalho em omissões e ambiguidades, reconhece que é imprescindível regular as medidas de proteção e cautela pela continuidade do vínculo de trabalho, pois a finalidade da norma é a proteção da mulher trabalhadora e da sua família, destacando que a vítima é alvo do crescimento da insegurança social, existente no mundo globalizado.

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

REFERÊNCIAS

ALVES, Fabrício da Mota. **Lei Maria da Penha: das discussões à aprocação de uma proposta concreta de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**.Jus Navigandi**,** Teresina, ano 11, n.1133,8 de agosto de 2006. Disponível em:http://jus.com.br/revista/texto/8764.Acesso em 25 de abril de 2015.

AMARAL, Carlos Eduardo Rios. **Da manutenção do vínculo trabalhista à mulher em situação de violência doméstica e familiar**. Disponível em: http://jusvi.com/artigos/38026. Acesso em 25 de abril de 2015.

CÂMARA, Eduardo. **Lei Maria da Penha**. Revista da Amatra 13. João Pessoa, 09 de Julho de 2007.Disponível em: http:www.amatra13.org.br/?pg=publicacoes&tid=6&id=936. Acesso em 08 de abril de 2015.

CASSAR, Vólia bomfim. **Direito do trabalho**.5.ed.Rio de Janeiro:Impetus,2011.

CAVALCANTI, Valéria Soares de Farias. **Violência Doméstica: análise do artigo por artigo da lei "Maria da Penha", nº11.340/06**. 2.ed. Salvador: juspodivm, 2008.

CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência Doméstica – Lei Maria da Penha (Lei 11340/2006) Comentada artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2010

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da penha na Justiça: a efetividade da lei 11.340/2006 de combate á violência Doméstica e famíliar contra a mulher**. São Paulo:Revistas dos Tribunais, 2007.

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2014.

JOBIM, Tissiano da Rocha. **A Lei Maria da Penha e reflexos no direito do trabalh**o. Abril de 2007.

MORAES, Alexandre de**. Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentarios aos arts. 1° a 5° da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SALVIANO, Maurício de Carvalho. **A Lei Maria da Penha e os reflexos sobre o direito do trabalho**.Editora da Universidade Camilo Castelo Branco,Sãp Paulo,9 de outubro de 2010.

SOUZA, Sérgio Ricardo de. **Comentário a Lei de Combate à Violência Contra a Mulher** 2 ed. Curitiba: Juruá, 2011.

SUMARIVA, Paulo Henrique de Godoy**. O direito do trabalho e a Lei Maria da Penha.** *Jus Vigilantibus,* 14 de abril de 2007. Disponível em: http://jusvi.com/artigos/24472. Acesso em 28 de Abril de 2015.

VIEIRA, Marília Costa. **A Lei Maria da Penha e a nova hipótese de Manutenção do vínculo trabalhista**. 11 de fevereiro de 2009.

MARIA PENHA LAW AND ITS IMPACT ON LABOUR CONTRACTS

ABSTRACT

A number of Law 11.340 / 2006, known nationally as Maria da Penha Law, came in order to restrict and prevent violence within the family against women. It is not just the

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com

criminal and civil, also covering labor. Incorporated into this Law, are added other protections, which concerns the preservation of the employment relationship if it is proved the need for the removal of the victim working for a period of up to six months. This article aims, the study of job prospects under the Act. Detects that the precautionary protection in question capitulada raises doctrinal disagreements about its legal nature, it is interruption or suspension of the provision of work, not the prevalence of contract work, which is maintained as long as the spacing. With the omission of specific standards and pass gaps exist that generate doctrinal disagreements where the expulsion decision can be either competence of common justice, but also of labor justice that is the specialized justice. The methodology revolves around a literature search through books and opinions of renowned scholars, and theme related to social responsibility of the state and civil society.

Keywords: Domestic Violence. Maria da Penha Law. Employment contract. Housekeeper clearance. Employment relationship maintenance.

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: barbaranext@hotmail.com