

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

**LEI MARIA DA PENHA E ASPECTOS TRABALHISTAS: ANÁLISE DA (IN)
SUFICIÊNCIA DA LEI**

Laura Paulon Tosta

Arthur Ramos do Nascimento

Dourados – MS

Novembro – 2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

T716l	Tosta, Laura Paulon. Lei Maria da Penha e aspectos trabalhistas : análise da (in)suficiência da lei. / Laura Paulon Tosta. – Dourados, MS : UFGD, 2015. 25f. Orientador: Arthur Ramos do Nascimento. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal da Grande Dourados. 1. Lei Maria da Penha. 2. Aspectos trabalhistas. 3. Afastamento. I. Título. CDD – 362.88
-------	--

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central – UFGD.

©Todos os direitos reservados. Permitido a publicação parcial desde que citada a fonte.



ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos dezesseis dias do mês de Novembro de 2015, compareceu para defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso, requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito a aluna **Laura Paulon Tosta** tendo como título "*Lei Maria da Penha e Aspectos Trabalhistas: análise da (in)suficiência da lei*".

Constituíram a Banca Examinadora os professores Me. Arthur Ramos do Nascimento (orientador), Me. Gassen Zaki Gebara (examinador) e o Me. Hassan Hajj (examinador).

Após a apresentação e as observações dos membros da banca avaliadora, o trabalho foi considerado aprovado.

Por nada mais terem a declarar, assinam a presente Ata.

Observações: _____

Assinaturas:

Gassen Zaki Gebara
Mestre – Examinador

Arthur Ramos do Nascimento
Mestre – Orientador

Hassan Hajj
Mestre – Examinador

LEI MARIA DA PENHA E ASPECTOS TRABALHISTAS: ANÁLISE DA (IN) SUFICIÊNCIA DA LEI

MARIA PENHA LAW AND LABOR ISSUES: THE ANALYSIS (IN) LAW SUFFICIENCY

Laura Paulon Tosta¹

Arthur Ramos do Nascimento²

RESUMO

O presente trabalho versa sobre a conotação trabalhista instituída na Lei 11.340/2006, no que toca ao contrato de trabalho da mulher vítima de violência doméstica e familiar, eis que inexistente a convergência quanto à classificação do afastamento por ela previsto, bem como a necessidade de regulamentação. Por oportuno, passa-se a aclarar as ideias a respeito do tema proposto, sob o enfoque do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Lei Maria da Penha. Aspectos Trabalhistas. Afastamento.

ABSTRACT

This presentation is about the connotation the labor law, that was set by the Law 11.340/2006, specially the work of women that are victims of domestic violence, once there isn't any connection between the explanation for the removal of the employee and the need for a regulation. Indeed, this work tries to clarify the ideas about the subject with the understanding of the labor law.

Key-words: Law Maria da Penha. Labor Aspects. Removal.

¹Acadêmica do Curso de Direito da Universidade Federal da Grande Dourados. E-mail: laura-paulon@hotmail.com.

²Docente efetivo no curso de Direito da Faculdade de Direito e Relações Internacionais da Universidade Federal da Grande Dourados, Mestre em Direito Agrário pela Universidade Federal de Goiás. Coordenador e Pesquisador no PROJETO: ESTADO, DESENVOLVIMENTO E CIDADANIA COMO PARADIGMAS DE REFLEXÃO DA DIGNIDADE E DOS DIREITOS HUMANOS: Análises sobre a transdisciplinariedade dos Direitos Constitucional, do Trabalho, Agrário, Empresarial e Internacional para a (re)construção contemporânea de uma teoria sobre Estado Democrático de Direito, E-mail: arthurnascimento@ufgd.edu.br

INTRODUÇÃO

O Direito se apresenta como aspecto salutar para a vida em sociedade, seja pela sua função de regulação das relações humanas, pelo seu poder punitivo dentro de uma ordem jurídica, seja pela sua capacidade de (buscar) estar a par da realidade e em sintonia sensível com as necessidades humanas. Nesse aspecto em particular, observa-se cada vez mais clara a função social do Direito como elemento para a melhoria do convívio humano e da tutela de bens jurídicos essenciais para a existência do indivíduo: sua dignidade.

Essa visão humana do Direito, afastando a visão clássica e equivocada de que esse ramo do conhecimento humano se limitaria apenas ao mundo das leis, sua letra e sua produção, hoje permite que se ampliem os debates e se permita a disseminação de análises cada vez mais transdisciplinares na seara jurídica. Os Direitos Humanos (elemento que é eminentemente jurídico, mas muito mais do que simplesmente jurídico) é a prova de que a regulação das relações humanas tem um condão de permitir o alcance da Justiça e da Paz Social ainda não alcançadas.

Observe-se, por exemplo, a ampliação dos debates jurídicos envolvendo minorias e grupos vulneráveis, colocando-os como temas de maior importância. Hoje o Direito amadurece (e possibilita através de seu poder tutelador, regulador, punitivo e repressor) a contemplação de temas como a luta contra o preconceito racial, de gênero, de orientação sexual, de religião, etc. Há mais espaço para análises nos enfoques jurídicos de causas humanitárias, onde se destaca a busca pela efetivação do Direito Fraternal.

A produção legislativa, dessa forma, tem se pautado (ou ao menos deveria fazê-lo) no trato das relações humanas que se encontram fragilizadas ou que colocam determinados (grupos de) indivíduos em situação de perseguição, submissão ou mesmo de marginalização. Nesse aspecto é o objetivo desse trabalho voltar à reflexão para a questão da mulher³ na tutela de sua proteção integral frente aos avanços legislativos recentes.

³Aqui, é necessário esclarecer, não haverá uma análise ampla da questão de gênero de um modo específico. Entende-se perfeitamente a necessidade de se esclarecer esses aspectos e fomentá-los, fortalecendo a humanização e a dignificação da mulher (muito mais sob um enfoque de gênero do que

Talvez pela marcante história de vida de Maria da Penha, a legislação destinada à proteção da integridade do gênero feminino conquistou notoriedade nacional em poucos anos de existência, visto seu surgimento tardio, uma vez que o primeiro compromisso brasileiro com a temática abordada fora décadas antes, precisamente em 1967, na Convenção Sobre a Eliminação da Descriminalização Contra a Mulher assinada pelo Brasil.

Entretanto, como em diversas outras leis existentes em nosso ordenamento jurídico, a Lei 11.340/2006 (“batizada” como Lei Maria da Penha) não foge à regra, trazendo consigo inúmeras dúvidas e divergências quanto a sua categorização, prejudicando sua aplicabilidade. Destaca-se como exemplo o Artigo 9º § 2º II desta mesma Lei⁴, que adentra no campo trabalhista, versando sobre o afastamento e a estabilidade da mulher vítima de violência doméstica, de maneira dúbia e pouco específica.

Interrupção ou suspensão do contrato de trabalho? Vemos nele um caso de estabilidade da empregadora? De implicação trabalhista, o referido artigo carrega consigo uma aberta interpretação, discutida entre juristas e sem qualquer consenso. Embora seu objetivo seja claro, proteger e garantir a renda e emprego dessas mulheres, sua existência não vai além do texto legal.

Como se observa trata-se de um tema relevante que merece apreciação da Academia, no sentido de elucidar a lei e permitir que se propicie uma tutela integral e efetiva para a mulher vítima de violência doméstica. O tema se inclui nos debates jurídicos como aspecto de importância para o Direito Trabalhista, Direito Penal, Empresarial, Previdenciário e Direitos Humanos, além de outras searas que dialogam com a questão.

simplesmente sexual), mas por questões de recorte metodológico (dado o espaço exíguo de um artigo acadêmico) a análise do presente trabalho se dará sob uma ótica mais ampla e eminentemente jurídica.

⁴Art. 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.

Há de se debater essas desarmonias doutrinárias para que então possam serversadas as soluções para o impasse, frente a necessidade de regulamentar o direito em questão. Com tal motivação amatéria será abordada nas páginas subsequentes.

ADVENTO DA LEI MARIA DA PENHA

Pretendendo erradicar as diversas formas de descriminalização contra o gênero feminino, 165 países - entre esses o Brasil - assinaram em 1967 a Convenção Sobre a Eliminação da Descriminalização Contra a Mulher.

Esta Declaração incluía em um único instrumento legal, padrões internacionais que articulavam direitos iguais de homens e mulheres. A Declaração, entretanto, não se efetivou como um tratado. Apesar de sua força moral e política, ela não estabeleceu obrigações para os Estados.(Compromisso e Atitude, 2014, [n.p].).

Já em 1992, o assunto voltou a pauta, tendo o Conselho Social e Econômico das Nações Unidas classificado a agressão contra a mulher como:

Qualquer ato de violência baseado na diferença de gênero, que resulte em sofrimentos e danos físicos, sexuais e psicológicos da mulher; inclusive ameaças de tais atos, coerção e privação da liberdade seja na vida pública ou privada (Conselho Social e Econômico, Nações Unidas apud SÁ, 2009, p. 01).

Mesmo fazendo parte de tais acordos, inertes foram os legisladores brasileiros. Carente de uma lei específica, a competência para julgar casos de violência doméstica era dos Juizados Especiais Criminais, criados em 1995 para atender as “infrações penais de menor potencial ofensivo”, assim trazido pelo Artigo 60 da Lei 9.099/95⁵.Evidente que punições brandas, bem como a falta destas, pouco coíbiam possíveis agressores, que enxergavam a ineficácia e impunidade do Estado, de modo que os números de

⁵ Lei 9.099/95, Art. 60. O Juizado Especial Criminal, provido por juízes togados ou togados e leigos, tem competência para a conciliação, o julgamento e a execução das infrações penais de menor potencial ofensivo, respeitadas as regras de conexão e continência.

assassinatos de mulheres cresceu mais de 230% entre 1980 e 2010, conforme relata o Mapa da Violência 2012. (WALSELFISZ, 2012, p. 08).

Em meio de total descaso, em 1998 o Brasil fora denunciado pelo Comitê Latino Americano e do Caribe para a Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM, seção nacional) e pelo Centro para a Justiça e o Direito Internacional (CEJIL/Brasil), recomendando estes, inúmeras medidas de revisão de políticas públicas para a coibição da violência e proteção feminina e responsabilizando o Brasil por negligência e Omissão em relação à violência doméstica, bem como punição específica para o caso de Maria da Penha Maia Fernandes, autora da referida denúncia.

Somente após intervenção internacional a questão passou a ser discutida internamente, para após alguns anos advir a Lei 11.340/2006, sendo esta um marco na luta de combate a agressão contra a mulher.

Em 07 de agosto do ano de 2006, fora decretada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo então Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva a Lei 11.340/2006, batizada como Lei Maria da Penha, em homenagem a Maria da Penha Maia Fernandes.

Biofarmacêutica, nascida em Fortaleza no Estado do Ceará, Maria da Penha é considerada um símbolo na luta contra a violência doméstica. Vítima de seu ex-marido sofreu uma série de intimidações e agressões, chegando ao limite em maio de 1983, quando, enquanto dormia levou um tiro do então cônjuge, vindo a ficar paraplégica. Duas semanas depois, este tentou mata-la novamente, em um falho ato para afoga-la e eletrocuta-la. Maria da Penha sempre se manteve inerte, temendo que o temperamento violento do marido se piorasse se o denunciasse, tornando públicas as agressões sofridas. (CORBELLINI, 2013, p. 01)

A relação do casal sempre fora conturbada, porém, agravou-se após Marco Antônio Heredia Viveiros convencer a esposa a celebrar um seguro de vida, se colocando como beneficiário, bem como convenceu esta a assinar um recibo em branco referente a venda de um veículo de sua propriedade em nome do marido. Bastou para que este objetivasse sua morte.

Somente depois de sofrer essas duas tentativas de assassinato foi que a vítima tomou a iniciativa de denunciar Viveiros, economista colombiano, com quem teve três filhas, estas também vítimas da violência do pai.

Decidida a por fim aos maus tratos, procurou a justiça, que condenou Viveiros pela dupla tentativa de homicídio, mas com sucessivos recursos de apelação, ele conseguiu aguardar em liberdade.

Iniciava-se neste momento uma luta de mais de 20 anos para que Marco Antônio Heredia Viveiros fosse punido por seus crimes. Durante esse período, Maria da Penha formalizou representações e denúncias a diversas autoridades brasileiras, inclusive algumas dedicadas exclusivamente aos direitos da mulher, porém não logrou êxito. (CORBELLINI, 2013, p. 01)

Porém, quando esta levou seu caso para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (CIDH/OEA) é que foram realizados alguns progressos, instaurando-se no âmbito desse órgão internacional o Caso n.º 12.051, Maria da Penha Maia Fernandes *versus* Brasil.

Todo o histórico da vítima está minuciosamente descrito no Relatório N° 54/01 da CIDH/OEA, bem como a descrição da violência sofrida pela mulher brasileira como um todo. “A CIDH/OEA concluiu pela existência de injustificáveis omissões do Estado brasileiro no combate à violência doméstica contra a mulher e apresentou diversas recomendações que deveriam ser observadas pelo Brasil”.(MACHADO, 2012, [n.p.]

É importante completar que tal Lei se originou de anos de luta de Maria da Penha contra a omissão do Estado. Fora necessária uma obrigação imposta por um órgão internacional para que esta sentisse que a justiça não se calara ao seu sofrimento e de outras mulheres também violentadas.

Sua Importância

A Lei Maria da Penha se tornou garantidora de inúmeras políticas protetivas para as mulheres e crianças vítimas dessas situações de desequilíbrio no lar. Incontáveis foram os avanços de cunho jurídico e social, refletindo inclusive no âmbito trabalhista. Tais

medidas foram pensadas pelo legislador como forma de proteger a integridade física, psicológica e financeira dessas mulheres, como exposto a seguir:

Importância Criminal

Dentre as medidas ordenadas pela Lei 11.340/06 encontra-se em seu texto, mais especificamente no Artigo 14⁶, a criação de Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra as Mulheres, órgãos da justiça que tem a competência tanto civil como criminal para resolver litígios como arbitrar alimentos provisórios, determinar guardaprovisória dos filhos, bem como sentenciar penalmente o agressor.

Outra inovação significativa foi o fim da possibilidade de transação penal, inexistindo penas pecuniárias ou pagamento de cestas básicas para os casos tipificados pela Lei Maria da Penha, prática que era comum no JeCrin e fora modificada pelo Artigo 17 da nova Lei⁷, o que pode diminuir significativamente o número de reincidências. (SOUZA, 2007, [n.p.]

Já em seu Artigo 19 e parágrafos⁸ encontramos medidas protetivas de afastamento do agressor do convívio do lar. Pode ocorrer ainda, em situações mais extremas, pedido de prisão preventiva a requerimento do Ministério Público ou de ofício pelo Magistrado, se estes entenderem que somente tal medida garantirá a segurança da vítima, devendo sempre a vítima ser comunicada, conforme Artigo 20 da mesma lei⁹.

⁶ Lei 11.340/06, Art. 14. Os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, órgãos da Justiça Ordinária com competência cível e criminal, poderão ser criados pela União, no Distrito Federal e nos Territórios, e pelos Estados, para o processo, o julgamento e a execução das causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher.

⁷ Lei 11.340/06, Art. 17. É vedada a aplicação, nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, de penas de cesta básica ou outras de prestação pecuniária, bem como a substituição de pena que implique o pagamento isolado de multa.

⁸ Lei 11.340/06, Art. 19. As medidas protetivas de urgência poderão ser concedidas pelo juiz, a requerimento do Ministério Público ou a pedido da ofendida. § 1º As medidas protetivas de urgência poderão ser concedidas de imediato, independentemente de audiência das partes e de manifestação do Ministério Público, devendo este ser prontamente comunicado. § 2º As medidas protetivas de urgência serão aplicadas isolada ou cumulativamente, e poderão ser substituídas a qualquer tempo por outras de maior eficácia, sempre que os direitos reconhecidos nesta Lei forem ameaçados ou violados. § 3º Poderá o juiz, a requerimento do Ministério Público ou a pedido da ofendida, conceder novas medidas protetivas de urgência ou rever aquelas já concedidas, se entender necessário à proteção da ofendida, de seus familiares e de seu patrimônio, ouvido o Ministério Público.

⁹ Lei 11.340/06, Art. 20. Em qualquer fase do inquérito policial ou da instrução criminal, caberá a prisão preventiva do agressor, decretada pelo juiz, de ofício, a requerimento do Ministério Público ou mediante representação da autoridade policial.

A Lei 11.340/06 também trouxe algumas alterações no Código de Processo Penal e Código Penal, tais como no Artigo 313 do CPP¹⁰ que teve o acréscimo do Inciso III, que garante ao Juiz a aplicação das medidas protetoras de urgência.

O mesmo diploma alterou o Código Penal em seu artigo 129 §§ 9º e 11¹¹, que aumentou a pena em casos de violência doméstica, e ainda acrescentou um majorante em casos em que a vítima portar algum tipo de deficiência;

Foi também alterado o Artigo 152, acrescentando-lhe o parágrafo único, da Lei de Execuções Penais¹², o qual permite que o Magistrado avalie a necessidade e obrigue o agressor a frequentar programas de recuperação e reeducação.

É importante frisar que embora o texto trazido pela Lei Maria da Penha nos Artigos 12 inciso I¹³ e Artigo 16¹⁴ versem sobre a necessidade de representação condicionada da vítima, a Procuradoria geral da República ingressou com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) para modificar de condicionada para incondicionada, tendo o STF julgado procedente:

O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente a ação direta para, dando interpretação conforme aos artigos 12, inciso I, e 16, ambos da Lei nº 11.340/2006, assentara natureza incondicionada da ação penal em caso de crime de lesão, pouco importando a extensão desta, praticado contra a mulher no ambiente doméstico, contra o voto do Senhor Ministro Cezar Peluso (Presidente). Falaram, pelo Ministério Público Federal (ADI 4424), o

¹⁰ CPP, Art. 313. Nos termos do art. 312 deste Código, será admitida a decretação da prisão preventiva: III - se o crime envolver violência doméstica e familiar contra a mulher, criança, adolescente, idoso, enfermo ou pessoa com deficiência, para garantir a execução das medidas protetivas de urgência;

¹¹ CP, Art. 129. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem: § 9º Se a lesão for praticada contra ascendente, descendente, irmão, cônjuge ou companheiro, ou com quem conviva ou tenha convivido, ou, ainda, prevalecendo-se o agente das relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade: Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 1 (um) ano.

¹² Lei 7.210/84, Art. 152. Poderão ser ministrados ao condenado, durante o tempo de permanência, cursos e palestras, ou atribuídas atividades educativas. Parágrafo único. Nos casos de violência doméstica contra a mulher, o juiz poderá determinar o comparecimento obrigatório do agressor a programas de recuperação e reeducação.

¹³ Lei 11.340/06, Art. 12. Em todos os casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, feito o registro da ocorrência, deverá a autoridade policial adotar, de imediato, os seguintes procedimentos, sem prejuízo daqueles previstos no Código de Processo Penal: I - ouvir a ofendida, lavrar o boletim de ocorrência e tomar a representação a termo, se apresentada.

¹⁴ Lei 11.340/06, Art. 16. Nas ações penais públicas condicionadas à representação da ofendida de que trata esta Lei, só será admitida a renúncia à representação perante o juiz, em audiência especialmente designada com tal finalidade, antes do recebimento da denúncia e ouvido o Ministério Público.

Dr. Roberto Monteiro Gurgel Santos, Procurador-Geral da República; pela Advocacia-Geral da União, a Dra. Grace Maria Fernandes Mendonça, Secretária-Geral de Contencioso; pelo interessado (ADC 19), Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, o Dr. Ophir Cavalcante Júnior e, pelo interessado (ADI 4424), Congresso Nacional, o Dr. Alberto Cascais, Advogado-Geral do Senado. (SOUZA, 2009)

Diante dessas alterações trazidas pela nova lei – tanto de ordem processual, quanto material – se abriu uma nova perspectiva para os casos desta natureza. Embora hoje ainda haja o anseio por progressos, as conquistas vivenciadas pelo direito penal são evidentes.

Importância Social

A busca por igualdade de gêneros, bem como respeito entre estes, sempre foram temas para discussões de grupos que lutam contra esta espécie de atraso social, de tal maneira que a violência doméstica somente passou a ser debatida em razão da incessante luta desses referidos grupos.

Para Silvia Pimentel¹⁵, o Brasil conquistou um avanço legislativo enorme com o processo de transformações que culminou na promulgação da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006). Os desafios para garantir igualdade material entre homens e mulheres, entretanto, ainda são muitos. (Compromisso e Atitude, 2014, [n.p.]).

A Lei Maria da Penha proporcionou, a diversas mulheres que sofriam, dignidade e esperança. Hoje, com enormes ressalvas, existe o anseio pela afirmação da figura da mulher, ocasionada, entre outros fatores, pela existência desta lei.

Sempre em situação desprivilegiada na sociedade, mulheres se viam intimidadas em uma realidade onde existia a impunidade ao agressor, somadas ao medo e a vergonha de procurar por justiça. Após 2006 o número de denúncias de vítimas de maus tratos cresceu significativamente. (KAWAGUTI, 2006)

¹⁵Silvia Pimentel, brasileira, advogada, cumpriu dois mandatos (2011 e 2012) como presidente do Comitê CEDAW (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres) das Nações Unidas.

Com o advento da Lei 11.340/06, o aumento no rigor das punições, bem como algumas políticas sociais de proteção ao lar, ao patrimônio e a sua integridade física foram determinantes para que várias vítimas saíssem do anonimato.

Importância para a Integridade da Mulher

Um dos diversos objetivos do legislador foi, sem dúvidas, garantir a integridade física, psicológica e econômica da vítima. Assim, diversos mecanismos com o intuito de cessar possíveis abalos que venham a ser causados pelos agressores foram criados. O artigo 7º inciso I da Lei 11.340/06¹⁶ classifica a violência física como “qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal”.

Entre essas medidas de urgência asseguradoras da integridade física da vítima estão, por exemplo, a prisão preventiva do agressor (Artigo 20); poder este ser retirado de qualquer local de convivência com a vítima (Artigo 22, II); ser impedido de frequentar determinados lugares (Artigo 22, III c); ser exigido que mantenha uma distância mínima de aproximação com a vítima (Artigo 22, III a); assim como ter seu porte de armas suspenso (Artigo 22, I)¹⁷.

A violência psicológica é classificada pelo Artigo 7º inciso II da lei estudada como:

Qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise desagradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.

¹⁶ Lei 11.340/06, Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras: I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

¹⁷ Lei 11.340/06, Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras: I - suspensão da posse ou restrição do porte de armas, com comunicação ao órgão competente, nos termos da Lei no 10.826, de 22 de dezembro de 2003; II - afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida; III - proibição de determinadas condutas, entre as quais: aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor; c) frequentação de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida.

A integridade psicológica da vítima também é garantida por meio das medidas protetivas da Lei Maria da Penha. Evidente que todas as ações já mencionadas como asseguradoras da integridade física, também garante às mulheres segurança psicológica, estado estas bastante relacionadas. Porém, podem ser destacadas algumas outras, como o direito a atendimento por programas oficiais de proteção (Artigo 23, I); ser reconduzida ao lar após afastamento do agressor (Artigo 23, II)¹⁸; e ainda, poderá ser restringido, além do afastamento físico, o contato por qualquer outro meio de comunicação possível (Artigo 22, III b)¹⁹.

A violência patrimonial é definida na Lei 11.340/06 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.

Talvez um dos avanços mais dignificadores, a integridade financeira e patrimonial da mulher está assegurada após o surgimento da Lei Maria da Penha. Repressão e submissão: muito comuns são os quadros em que mulheres se mantêm em relações problemáticas por não possuírem perspectivas financeiras, dependendo do agressor para sua sobrevivência e de seu filho. Pode-se mesmo ponderar que não se alcançaria a proteção integral da mulher vítima de violência doméstica se não houvesse tal perspectiva da tutela de sua estabilidade/integridade financeira²⁰.

Em diversos outros casos – incluindo-se o da própria Maria da Penha Maia Fernandes – as vítimas são enganadas, coagidas ou forçadas a se desfazerem de seu patrimônio. Outras tantas eram perseguidas e acuadas em seus locais de trabalho, levando a desistir de seus empregos por medo ou vergonha. Pensando nestas hipóteses,

¹⁸Lei 11.340/06, Art. 23. Poderá o juiz, quando necessário, sem prejuízo de outras medidas: I - encaminhar a ofendida e seus dependentes a programa oficial ou comunitário de proteção ou de atendimento; II - determinar a recondução da ofendida e a de seus dependentes ao respectivo domicílio, após afastamento do agressor;

¹⁹Lei 11.340/06, Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras: III - proibição de determinadas condutas, entre as quais: b) contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação.

²⁰Não se está, aqui, fazendo nenhum tipo de gradação quanto aos aspectos da tutela da mulher vítima de violência, nem se pretende apresentar a tutela “econômica” como mais importante. Há que se convir, entretanto, que vivendo em uma sociedade capitalista não se pode desprezar que a segurança econômica e profissional de uma pessoa é parte essencial para se pensar na proteção de sua dignidade e sobrevivência.

assim como muitas outras, o legislador elaborou determinadas medidas satisfatórias para essas necessidades.

Adverte-se que uma mulher vítima de violência encontra no trabalho uma forma de manter relativa independência e, no caso da existência de filhos, a garantia de prover a eles sustento de necessidades básicas. Se não houve qualquer proteção para que a mulher tivesse algum tipo de segurança econômica, haveria apenas mais a certeza para o agressor que a vítima se manteria submissa àquela relação de violência.

Está prevista na Lei 11.340/06 a possibilidade de arbitramento de prestação de alimentos provisórios ou provisionais. (Artigo 22, V)²¹; quando a vítima ou o agressor forem afastados do lar, esta não sofrerá prejuízos quanto a seus bens (Artigo 23, III)²²; será proibida temporariamente a celebração de atos e contratos de compra, venda e locação de propriedade em comum, salvo com expressa autorização judicial (Artigo 24, II); se o agressor tiver subtraído qualquer bem ilegalmente, deverá restituí-los (Artigo 24, I) ocorrerá a suspensão das procurações conferidas pela ofendida ao agressor (Artigo 24, III); e ainda haverá a prestação de caução provisória, mediante depósito judicial, por perdas e danos materiais decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a ofendida (Artigo 24, IV).²³

Contudo, embora pouco discutido, a integridade financeira não ficou restrita a proteção dos bens da vítima, mas também se estendeu a tentativa de manutenção do vínculo empregatício. Esta preocupação com a manutenção feminina pode ser bastante observada no Artigo 9º §2º incisos II e III:

²¹Lei 11.340/06, Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras: V - prestação de alimentos provisionais ou provisórios.

²²Lei 11.340/06, Art. 23. Poderá o juiz, quando necessário, sem prejuízo de outras medidas: III - determinar o afastamento da ofendida do lar, sem prejuízo dos direitos relativos a bens, guarda dos filhos e alimentos.

²³Lei 11.340/06, Art. 24. Para a proteção patrimonial dos bens da sociedade conjugal ou daqueles de propriedade particular da mulher, o juiz poderá determinar, liminarmente, as seguintes medidas, entre outras: I - restituição de bens indevidamente subtraídos pelo agressor à ofendida; II - proibição temporária para a celebração de atos e contratos de compra, venda e locação de propriedade em comum, salvo expressa autorização judicial; III - suspensão das procurações conferidas pela ofendida ao agressor; IV - prestação de caução provisória, mediante depósito judicial, por perdas e danos materiais decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a ofendida.

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:

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.

É louvável observar que essa tutela, como já observado, não se limita meramente a manutenção material de bens (tutela patrimonial), mas aponta para uma preocupação mais humanizada. O trabalho, como se sabe, é a fonte lícita mais comum para que os indivíduos possam ascender socialmente e adquirir poder de consumo atualmente. Também, o trabalho é elemento de dignificação do indivíduo financeira e psicologicamente. O exercício do trabalho deve reforçar a ideia de utilidade e valorização da pessoa, bem como sua afirmação enquanto indivíduo produtivo e capaz. Garantir a manutenção do trabalho corresponde a garantir também a independência e a possibilidade de auto reestruturação da mulher vítima de violência para uma nova vida, longe da agressão.

Reflexos trabalhistas

Como destacado, constitucionalmente garantido a todas as pessoas, o trabalho é uma das maiores expressões da dignidade humana. O Artigo 9º, §2º da Lei Maria da Penha, em seu inciso I e II traz a clara demonstração que vítimas de violência doméstica não podem ver sua vida profissional penalizada ou sacrificada por motivos que são alheios a suas forças.

Quanto ao inciso I, aplicável às servidoras públicas da administração direta ou indireta, não existem amplas interpretações, este é bastante taxativo. Observado que se tratando de funcionária estadual ou municipal, se transfira no âmbito territorial da unidade federativa correspondente. Realizada pela própria administração pública, poderá ser impetrado mandado de segurança, se necessário.

Passado ao inciso II do mesmo parágrafo surge vários questionamentos, pois o emprego das palavras “afastamento” e “manutenção do vínculo trabalhista” não especificam qualquer das hipóteses de impedimento de demissão do empregado pelo empregador no direito trabalhista.

Embora a iniciativa do legislador tenha sido nobre, o fato de não especificar de que modo o afastamento com manutenção do vínculo iria ocorrer, bem como a carência de regulamentação do dispositivo, faz com que a aplicabilidade do direito não seja de fato efetiva.

A COMPLEXA INCERTEZA DO AFASTAMENTO: LICENÇA E ESTABILIDADE

Incontestável o progresso trazido pelo Artigo 9º §2º II da Lei 11.340/06, que tem por objetivo assegurar a integridade da mulher em todos os âmbitos, seja econômico, psicológico e até mesmo físico. Trouxe também enorme inovação à matéria trabalhista.

Segundo Stela Valéria Soares de Farias Cavalcanti (2008, p. 202), o afastamento da mulher, seja servidora pública, seja empregada, é justo, porque possibilita a mulher vitimada pela violência dentro do seu próprio lar a possibilidade de afastar-se do local de trabalho para preservar ou manter a sua integridade física, psicológica e/ou manter a sua vida.(CARVALHO, 2013, [n.p.]

Ocorre que existem enormes polêmicas em relação aos efeitos deste afastamento. Observam-se as divergentes opiniões entre os estudiosos do Direito: há os

que defendam que este afastamento se trata de uma simples suspensão do contrato de trabalho, e ainda outros que interpretam esta como uma forma de interrupção, sem prejuízos ao salário do empregado.

Sérgio Pinto Martins (2007, p.4), ao afirmar que *como não há obrigação de pagar salários, é período de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho*. Não havendo para este, disposição expressa que obrigue o empregador a pagar os dias em que esteve fora o trabalhador, não cabe ao intérprete concluir desta forma.

O entendimento de Sérgio Pinto Martins compõe o pensamento doutrinário majoritário. Porém, existem alguns juristas como Rogério Sanches (2008, p.54), que embora vejam a natureza dessa manutenção do contrato de trabalho como suspensão, acreditam que o empregado deva receber seu salário do órgão previdenciário:

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 16º dia (art. 476 da CLT e art. 75, §3º, do Regulamento de Benefícios da Previdência Social- Dec. 3.048/99, de 06.05.1999). Nesses casos, quem paga pelo período de afastamento da gestante ou o auxílio-doença do empregado é a Previdência, não gerando nenhum ônus para o empregador.

Também entre os doutrinadores que classificam este afastamento como suspensão do contrato de trabalho, existe divergência com relação a seu efeito: uns entendem que embora o trabalhador não deva receber seu salário, ou este seja pago pelo órgão previdenciário, deve-se ser contado seu tempo de serviço, e outros que defendem tese contrária, não computando tal período como tempo trabalhado.

Entretanto, a corrente doutrinária que ampara o entendimento de interrupção do contrato de trabalho embasada na ideia de que por ser o direito do trabalho garantido como direito fundamental e de cunho social, a trabalhadora vítima de violência doméstica não poderia ter a sua vida profissional abalada, também ser afligida com um rompimento contratual ou não pagamento dos salários pelo empregador, ou pelo INSS.

Não encerradas as divergências, existe amplo questionamento quanto a natureza jurídica do afastamento, levando em conta ainda que a lei não traz nenhuma alusão à obrigação patronal de prestação de salário e nem a natureza desta manutenção.

Acerca da natureza jurídica da manutenção do vínculo empregatício assentado na Lei nº 11.340/06, Paulo Henrique de Godoy Sumariva compreende que se trata de um tipo de estabilidade, em virtude 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, acidente de trabalho, serviço militar, gestante, etc. Em todas as hipóteses existe uma legislação pertinente abordando as 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 (2007, [n.p.]). (CARVALHO, 2013, [n.p.]

Marília Costa Vieira (2009, [n.p.]) razão que a hipótese de estabilidade não é a interpretação adequada ao inciso, vez que esta é uma garantia do emprego que se faz presente em determinadas situações, pressupondo o exercício efetivo da atividade laboral pelo empregado estável, o que não ocorre, pois, a empregada vítima afasta-se da execução de seu labor por até seis meses.

Com a falta de consenso, nesses casos cabe aos Juízes e Tribunais interpretar o conjunto normativo para chegar a uma solução, o que ainda não foi o feito. Com base nos entendimentos trazidos, parece coerente pender-se à interpretação da corrente onde tal licença é encarada como uma interrupção do contrato de trabalho, embora minoritária. Também, em razão das peculiaridades do caso, se verifica problemática processual para requerer o afastamento. Pode ser determinado pelo juiz penal quando do curso do processo criminal de aferição da violência ou pelo juiz civil (da vara de família), quando a mulher vítima de violência doméstica vem a requerer como medida

preventiva e acautelatória o afastamento do ambiente doméstico garantindo a proteção patrimonial e a separação de corpos. Surpreende ponderar, entretanto, que apesar do reflexo trabalhista, a decisão não se dá na esfera judicial trabalhista, já que faltariam fundamentos para pensar a competência da Justiça do Trabalho para decidir sobre o caso, visto não se dar necessariamente em uma relação de trabalho.

A função social do direito do trabalho, bem como da Lei Maria da Penha, impossibilita entendimento contrário, uma vez que desamparar a mulher em seu momento de maior fragilidade seria inócuo. Assim como, podemos encarar tal afastamento como forma de estabilidade, uma vez que o empregador se encontra incapacitado de dispensar a trabalhadora.

Para melhor compreender as implicações do tratamento dessa situação como interrupção ou suspensão, passa-se a analisar sua conceituação.

Licença com e sem remuneração: Interrupção e Suspensão

Interrupção do Contrato de Trabalho

A Interrupção do contrato de trabalho ocorre quando o empregado suspende a realização dos serviços, porém permanece recebendo normalmente sua remuneração, e o empregador também mantém todas as obrigações inerentes ao vínculo empregatício.

Sérgio Pinto Martins (2003, p.317) menciona que:

Haverá interrupção quando o empregado for remunerado normalmente, embora não presteserviços, contando-se também seu tempo de serviço, mostrando a existência de uma cessação provisória e parcial dos efeitos do contrato de trabalho.

As principais hipóteses de interrupção do contrato de trabalho são em casos de férias²⁴, licença-maternidade²², repouso semanal remunerado²², licença paternidade²², feriados²⁵, em casos de casamento edoação voluntária de sangue²⁶.

²⁴CF, Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Suspensão do Contrato de Trabalho

Na suspensão do contrato de trabalho, ambos os contraentes suspendem suas obrigações contratuais. O empregado não presta os serviços e o empregador deixa de remunerar o obreiro. Com raras exceções, não há contagem de tempo de serviço, nem recolhimento fundiário ou mesmo previdenciário, havendo a paralisação provisória dos efeitos do contrato.

Para Maurício Godinho Delgado (2003, p.1.043) suspensão contratual é:

A sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustentação ampliada e recíproca dos efeitos contratuais, preservando, porém, o vínculo entre as partes.

Algumas das hipóteses em que ocorre a suspensão do contrato de trabalho: greve²⁷ e funcionário eleito para cargo de direção sindical²⁸. Qualquer espécie de licença não remunerada constitui modalidade de suspensão do contrato de trabalho.

Em caso de acidente de trabalho que ultrapasse 15° dia²⁹ – onde a previdência começa a remunerá-lo - e durante a prestação de serviço militar obrigatório³⁰, embora

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

²⁵CLT, Art. 70 - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.

²⁶Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

IV – por um dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

²⁷ Lei 7.783/89, Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

²⁸Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. § 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

²⁹CLT, Art. 476 Em caso de seguro doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo deste benefício.

sejam casos de suspensão do contrato de trabalho, existe contagem de tempo de serviço, com a continuidade do recolhimento de FGTS.

Estabilidade

Conceito

Dentre os diversos atos e normas que visam a garantias de emprego, a estabilidade é uma delas, e se materializa quando o trabalhador está impedido, temporária ou definitivamente, de dispensar sem justo motivo o trabalhador. Em suma: estabilidade constitui uma garantia contra a despedida arbitrária do empregador.

Nas estabilidades definitivas, o empregado somente poderá ser despedido se praticar uma falta grave. Já nas estabilidades temporárias, também o empregado somente poderá ser despedido se praticar uma falta grave, para essa proteção vigora em um determinado espaço de tempo. Cabe esclarecer que no sistema jurídico trabalhista atualmente vigente não existe mais a figura da estabilidade definitiva (conhecida como estabilidade decenal), apenas as provisórias³¹.

A Insuficiência da Estabilidade

Como já mencionado, uma das garantias trazidas pela Lei 11.340/06 é manutenção do vínculo trabalhista da vítima por até seis meses. Esse período, que pode ser caracterizado como estabilidade provisória pela doutrina majoritária, foi uma significativa conquista, bem como as demais ações protetivas. Assim como as demais

Lei 8.213/91, Art. 59 O auxílio doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nessa Lei, ficar incapacitado para seu trabalho ou para sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

³⁰Lei 4.375/64, Art. 60. Os funcionários públicos federais, estaduais ou municipais, bem como os empregados, operários ou trabalhadores, qualquer que seja a natureza da entidade em que exerçam as suas atividades, quando incorporados ou matriculados em Órgão de Formação de Reserva, por motivo de convocação para prestação do Serviço Militar inicial estabelecido pelo art. 16, desde que para isso forçados a abandonarem o cargo ou emprego, terão assegurado o retorno ao cargo ou emprego respectivo, dentro dos 30 (trinta) dias que se seguirem ao licenciamento, ou término de curso, salvo se declararem, por ocasião da incorporação ou matrícula, não pretender a ele voltar. § 1º Esses convocados, durante o tempo em que estiverem incorporados a organizações militares da Ativa ou matriculados em órgãos de formação de Reserva, nenhuma remuneração, vencimento ou salário perceberão das organizações a que pertenciam.

³¹Uma análise aprofundada e completa do conceito de estabilidade ou mesmo sobre a diferenciação entre estabilidade decenal/definitiva e estabilidades provisórias fugiria ao tema do presente trabalho de pesquisa. Nesse sentido, por questões de recorte metodológico e impossibilidade do aprofundamento em um artigo científico, dada sua limitação optou-se por apenas esclarecer oportunamente esses aspectos.

ações, esta também possui suas distorções, uma vez que a manutenção do vínculo pelo período de seis meses talvez não efetivo para que a trabalhadora vítima dessas agressões permaneça empregada.

O afastamento em questão, a ser lembrado, é desmotivado pelas partes do contrato de trabalho, não contribuindo o empregador para o problema entre a empregada e o agressor. As possibilidades deste vínculo se manter apenas pelo período legal (seis meses) são enormes. Aqui a ideia é reforçar que a solução de um problema (a violência doméstica) não pode implicar em onerosidade para terceiros (nesse caso o empregador). Estabelecer que ao empregador incumbiria o pagamento dos salários mesmo durante o período de afastamento (os seis meses) implicaria em resistência para contratação de mulheres (óbices ao acesso da mulher ao mundo do trabalho), ou mesmo a sua dispensa imediata³².

O texto legal é bem intencionado, porém deixa uma lacuna com incertezas. Não se sabe se deverá continuar a oneração desta trabalhadora no período de afastamento. Se sim, não é certo quem. Se não, não é certo de meios viverá a vítima que já tanto sofreu. Exposta a omissão legislativa, oportuno torna-se levantar hipóteses para suprimi-la a problemática, argumentação lançada aos itens subsequentes.

SOLUÇÕES POSSÍVEIS PARA O IMPASSE JURÍDICO

Incontestável a necessidade de se regulamentar o Artigo 9º §2 II da Lei 11.340, independente do posicionamento jurídico a se adotar. O sistema de tutela encadeado pela Lei Maria da Penha, como também no Direito Trabalhista não tolera imenso silêncio que ecoa na matéria abordada. Em suma: os ônus, se decorrente, por quem deverá ser suportado?

Empregador como onerado pelo afastamento

³² A preocupação legal, poderia se dizer, foi imediatista no sentido de impedir que a mulher vítima de violência doméstica, no âmago de fugir de seu agressor (com ameaças de mata-la a caminho ou mesmo no trabalho) pudesse incorrer na demissão por justa causa em função do abandono de emprego (que incorre, por exemplo, na ausência do empregado pelo período de 30 dias).

Outra possibilidade garantidora do direito ao afastamento que o legislador almejou à violentada, seria a hipótese de enquadrar a licença no próprio corpo da CLT como um caso de interrupção do contrato de trabalho, à exemplo dos elencados no Artigo 473 do texto consolidado. Adotando-se esse entendimento caberia ao empregador arcar com o pagamento de salário (como é feito no caso de férias, décimo terceiro salário etc.). Ocorre que, além de implicar em onerosidade para o empregador que não deu causa à violência (visto que a violência se deu no âmbito doméstico e não no ambiente laboral) difícil é imputar alguma responsabilidade ao empregador que justificasse incumbir a ele o ônus da situação.

Todavia o entendimento majoritário, como já mencionado, é o de que o afastamento previsto na Lei Maria da Penha é caso de suspensão do contrato de trabalho, pois não tem de ser do empregador, a incumbência de arcar com um afastamento ao qual não deu causa. Essa medida não implicaria em onerosidade para o empregador de forma direta, mas indireta. Durante o período de afastamento da trabalhadora vítima de violência doméstica ao empregador caberia o ônus da substituição por outro trabalhador ou trabalhadora. Ainda que não se preste esse trabalho a arriscar previsões de “futurologia” há que se reconhecer que, possivelmente, o empregador estaria inclinado a substituir a trabalhadora por um indivíduo do gênero masculino para evitar a ocorrência de novo afastamento³³.

Outrossim, como já se ponderou, não é possível responsabilizar o empregador civilmente pelo afastamento, porquanto não se encontram preenchidos os requisitos para tal responsabilidade, quais sejam: conduta, nexos causal e dano, nos moldes do Artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. E ainda: ao empregador é bastante inviável o ressarcimento pelos prejuízos sofridos em face à conduta ilícita do agressor, uma vez que este não goza das prerrogativas típicas da fazenda pública.

Licença previdenciária custeada pelo INSS

A Lei 8.213/1991, Lei que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, assegura aos seus contribuintes diferentes prestações enumeradas em seu Artigo 18, dentre alguns exemplos: aposentadoria, auxílio doença e pensões. Ocorre que não

³³ Obviamente tal postura indicaria em discriminação, o que é condenado pelo sistema jurídico brasileiro. Entretanto, sabe-se que muitos empregadores têm restrições à contratação de mulheres.

existe previsão de um benefício que diga respeito aos casos de afastamento em decorrência da violência doméstica em tal Lei. É fácil compreender que a brecha é oriunda do período de edição do referido diploma, uma vez que elaborado na década de noventa, não sobrevivendo norma de dispusesse nesse sentido.

Sugerida por Rogério Sanches da Cunha e Ronaldo Batista Pinto, a licença em questão seria um caso de suspensão do contrato de trabalho, no qual a mulher teria mantido seu vínculo empregatício, porém, não recebendo salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário, a exemplo do que ocorre na licença-gestante e na ausência do empregado por acidente de trabalho (DIAS, 2007, p. 16-17).

É oportuno registrar que para a trabalhadora seria benéfico o auxílio previdenciário, do mesmo modo para o empregador, que se veria desobrigado do pagamento durante o período de afastamento. Entretanto tal medida onerará os cofres públicos, que se encontram assoberbados.

Ademais, em que pese a obrigação estatal de prover a seguridade social, tal encargo não é ilimitado, encontrando óbice nos fundos do próprio poder público, tal qual leciona a teoria da reserva do possível. Frente a esta limitação financeira, uma solução possível e já adotada pela autarquia, seria o manejo de ações regressivas em face dos causadores do afastamento, repondo os gastos sofridos pelo patrimônio público.

A ação regressiva acidentária é o instrumento pelo qual o Instituto Nacional do Seguro Social busca o ressarcimento dos valores despendidos com prestações sociais acidentárias, nos casos de culpa das empresas quanto ao cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho. (AGU, 2010, [n.p.]).

Nas ações regressivas, o agressor que motivou o distanciamento da vítima de seu emprego teria de restituir ao INSS todos os valores que este tenha gasto com o pagamento de benefícios à segurada ou a seus dependentes. Essa prática não é nova ao INSS, sendo bastante utilizada em casos de acidentes de trabalho ou mesmo trânsito, buscando sempre que a compensação seja justaposta a quem originou o dano.

Criação de um fundo de proteção à mulher ofendida

Embora pouco difundida, mas de longe descartável, a terceira possibilidade é a criação de um fundo para auxiliar as vítimas nos casos de afastamento do trabalho que trata o artigo 9º II § 2º da Lei estudada³⁴. Tal medida é plenamente possível, principalmente aos que adotam a teoria de suspensão do contrato de trabalho, vez que no período a mulher se encontraria desassistida pelo empregador e pelo Estado.

Como se sabe, o fundo nada mais é que um patrimônio afetado, de modo que a origem dos recursos que compõem poderia derivar de fontes diversas, públicas e privadas. Uma adequada alternativa seria a aplicação de multas aos criminosos, não como uma substituição à ação penal, mas somá-la à reparação civil. Poder-se-ia, por exemplo, tomar como exemplo, os fundos que se criaram para fins de políticas ambientais e trabalhistas.

Ainda seria possível a destinação orçamentária pelo poder público, em face de arrecadação tributária, sem prejuízo de eventual contribuição particular oriunda de empresas empregadoras, Organizações Não Governamentais e correlatas.

Esta possibilidade pouco explorada poderia solucionar de modo justo a problemática, responsabilizando o verdadeiro causador do dano. Uma vez que ao não obrigar o Estado, o empregador, e ainda prestar a necessária assistência a ofendida, a previsão normativa da Lei Maria da Penha estaria apropriadamente satisfeita, cumprindo seu papel social protetivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito está no centro da sociedade e evoluiu como tal, estando sempre em transformação, pois a sociedade também está – e deve ser compreendido – como sistema aberto, imperfeito. Estamos rodeados de conceitos estudados durante os tempos, sob diferentes posições e interpretações, esses advindos da busca do direito pela justiça. Inerente ao homem é a interminável necessidade de resolver conflitos, outrora instintivamente, no presente recorre a razão e inteligência. Essa busca pela justiça é, e provavelmente será, interminável, uma vez que o conceito de justiça também é mutável, este se moldando e aperfeiçoando-se para satisfazer a necessidade humana de progresso e evolução.

³⁴Tal hipótese é carente de estudo técnico, econômico, financeiro e até mesmo jurídico, sendo levantada pelos autores como contribuição após uma breve análise do cenário atual.

Nessa premissa, inegáveis são os avanços que foram proporcionados pela Lei 11.340/2006, contudo, também há de se pontuar as lacunas olvidadas pelo legislador, das quais prejudicam a aplicabilidade efetiva de diversos direitos propiciados às mulheres vítimas de violência doméstica.

Um exemplo expressivo é encontrado, como destacado, no Artigo 9º II § 2 do referido diploma legal, dizendo respeito ao contrato de trabalho, que embora precursor, ainda padece de real eficácia, por falta de regulamentação apropriada. Assim, o que é questionável não é a necessidade de regulamentação que torne exequível tal previsão normativa. O que se debate é o *modus operandi*, que não é consenso entre os doutrinadores.

Enquanto uns entendem que a licença garantida à mulher pode ser considerada suspensão do contrato de trabalho, outros pendem ao entendimento de se tratar de interrupção do mesmo, sendo o primeiro entendimento majoritário. Porém, o que parece bastante acertado, é classifica-lo como interrupção, uma vez que o contrato suspenso pouco benéfico seria a mulher. A estabilidade também causa divergências, igualmente causada pelo texto legal lacunoso.

Independente da compreensão dada ao tema abordado, as soluções possíveis ao empasse são, entre as de relevância considerável, três: o ônus estender-se ao empregador, vez que poderia esta ser tratada como forma de interrupção do contrato de trabalho; a inclusão do afastamento oriundo de violência doméstica entre os benefícios pagos pelo INSS, com a possibilidade de ações regressivas; por fim, a criação de um fundo capaz de suprir a remuneração da mulher.

Na perpetuação dessa lacuna, fica a cargo dos Magistrados (Penais ou Cíveis) a aplicação da lei, o que pode incorrer em determinações contraditórias. O que se tem observado é que os juízes penais, quando comprovada necessidade de afastamento da mulher vítima de violência doméstica, oficiam o empregador para que se assegure a garantia de emprego, às vezes com a mera indicação da suspensão, às vezes com a indicação de que se encaminhe a trabalhadora à percepção do benefício previdenciário de auxílio-doença (que encontra resistência nos órgãos específicos por falta de previsão legal).

Por séculos o sexo feminino fora subjugado e violentado, e este gradativamente buscou seu espaço para uma sociedade igualitária. Permitir que existam, após tantas lutas, brechas impeditivas à aplicabilidade de uma garantia adquirida, é, no mínimo, retroceder. O papel desta no mundo de trabalho é singular, de tal modo que seus direitos devem ser resguardados e perpetrados.

A questão, como se percebe, não se vê exaurida ou exaustivamente discutida. O presente trabalho de pesquisa busca oferecer uma nova visão ou mesmo provocação sobre o tema, no intuito de fomentar que novas pesquisas se desdobrem e que se motive a cobrança em face dos legisladores para que corrijam as lacunas, impedindo que inocentes (as mulheres vítimas de violência, ou mesmo os empregadores dependendo do caso) sejam prejudicados. Como já destacado, o trabalho deve ser um lugar de realização do indivíduo, não uma ferramenta de sua opressão ou mesmo de convivência para qualquer forma de violência, seja contra quem quer que seja, independentemente de gênero, sexo, orientação sexual, credo, orientação política, raça, origem ou aparência.

4 – BIBLIOGRAFIA

BRASIL, Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código de Processo Penal. Acesso online. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm. Acesso em 10 Maio 2015.

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 as Mulheres 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. D.O.U. de 8.8.2006. Acesso online. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em 30 Março 2015.

BRASIL, Lei Nº 9.099, de 26 de Setembro de 1995. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. DOU de 27.9.1995. Acesso Online. Disponível Em Http://Www.Planalto.Gov.Br/Ccivil_03/Leis/L9099.Htm, Acesso em 10 Maio 2015.

CABETTE, Eduardo Luiz Santos. SILVA, Larissa Ribeiro da. **Lei Maria da Penha, violência, medo e amor: da denúncia ao perdão**. Publicado em 11/2013. Artigos Jus Navigandi. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/25829/lei-maria-da-penha-violencia-medo-e-amor>. Acesso em 10 Maio 2015.

CARVALHO, Maria Fernanda Souza. **Repercussão da Lei Maria da Penha nos contratos de trabalho.** Revista Evocati. Disponível em http://www.evocati.com.br/evocati/interna.wsp?tmp_page=interna&tmp_codigo=598&tmp_secao=18&tmp_topico=direitotrabalho&wi.redirect=DTBJ66T0RAR7EYBMXU86. Acesso em 11 julho 2015.

CAVALCANTI, Stela Valéria Soares de Farias. **Violência doméstica: análise artigo por artigo da Lei Maria da Penha, nº 11.340/06.** 2. Ed. Salvador: Juspodim, 2008.

CORBELLINI, Tanise. **A Lei Maria da Penha e o contrato de trabalho da mulher violentada.** Publicado em 03/2013. Artigos Jus Navigandi. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/23959/a-lei-maria-da-penha-e-o-contrato-de-trabalho-da-mulher-violentada>. Acesso em 29 Março 2015.

CORTÊS, Iáris Ramalho; MATOS, Myllena Calasans de. **Lei Maria da Penha: do papel para a vida** Comentários à Lei 11.340/2006 e sua inclusão no ciclo orçamentário, 2. ed. Brasília: Gráfica Brasil, 2009.

CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Rolando Batista. **Violência Doméstica: Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) Comentada artigo por artigo.** 2. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na Justiça: A efetividade da lei nº 11.340/2006.** São Paulo. Revista dos Tribunais 2007.

<https://informativodepaulamachado.wordpress.com/2012/06/11/licenca-para-trabalhadoras-vitimas-de-violencia-domestica/>. 11 de junho de 2012. Acesso em 10 Junho 2015.

KAWAGUTI, Luís. Disponível em http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/03/130308_violencia_mulher_brasil_kawaguti_rw.shtml. 8 de Março de 2013. Acesso em 01 Nov. 2015.

LOPES, Camila Ciriaco. **Lei Maria da Penha e sua mudança para ação penal pública incondicionada.** Artigos Juris Way 25/10/2013. Disponível em http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12172. Acesso em 10 Maio 2015.

MACHADO, Paula. Disponível em

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manutenção do contrato de trabalho em razão de violência doméstica.** Carta Forense, n.45, São Paulo, Fev. 2007.

RAMALHO, Anna Karla da Silva; JUVÊNCIO, Fabiana. **A Importância da Lei Maria da Penha no Contexto Social.** Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 22 Ago. 2011. Disponível em: www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-penal/194938. Acesso em: 10 Maio 2015.

SÁ, Samantha Dubugras. **Características Sociodemográficas e Psicológicas das Mulheres Vítimas de Violência Doméstica.** Disponível em

http://www.pucrs.br/edipucrs/IVmostra/IV_MOSTRA_PDF/Psicologia/72029-SAMANTHA_DUBUGRAS_SA.pdf. Sem data. Acesso em 01 Nov. 2015.

SOUZA, Fábio Araújo De Holanda. **Considerações Sobre A Lei Maria Da Penha**. Artigos Jurisway 06/04/2009. Disponível em Http://Www.Jurisway.Org.Br/V2/Dhall.Asp?Id_Dh=1247. Acesso Em 20 Abril 2015.

SOUZA, Paulo Rogerio Areias de. **A Lei Maria da Penha e sua contribuição na luta pela erradicação da discriminação de gênero dentro da sociedade brasileira**. Sem data. Revista Eletrônica Âmbito Jurídico. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5886. Acesso em 10 Maio 2015.

STF, Informativo. Brasília: 05/03/2012. Disponível em <http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo657.htm#transcricao1>. Acesso em 10 Maio 2015

VIEIRA, Marília Costa. **A Lei Maria da Penha e a nova hipótese de manutenção do vínculo trabalhista**. Disponível em <http://www.lfg.com.br>. 11 de fevereiro de 2009. Acesso em 01 Junho 2015.

Violência Contra As Mulheres: A Lei Maria da Penha já está em vigor. Quinta-Feira, 11 de Junho de 2007. Secretaria de questões de gênero e etnia. Disponível em http://www.contee.org.br/secretarias/etnia/materia_23.htm. Acesso em 25 Março 2015.



Atual Sobre a revista Expediente Anteriores Submissão Instruções aos autores

Documentos para submissão

Nome do documento	Modelo do documento	Informações sobre o documento
Imagens	Opcional	-
Tabelas	Opcional	-
Declaração de Direitos Autorais	Obrigatório	Modelo de documento
Artigo completo	Obrigatório	- Enviar manuscrito completo em formato .DOC ou .RFT

Instruções aos autores

Orientações gerais

Os textos devem ser artigos originais e inéditos, redigidos em português, inglês, espanhol ou francês, e não podem estar submetidos à avaliação simultânea em outros periódicos. Os trabalhos deverão ter linguagem precisa, clara e concisa, e conter entre 10 e 30 páginas de texto.

O Editor reserva-se o direito de não submeter à avaliação os trabalhos que não observem os referidos parâmetros; cuja temática não esteja adequada ao número da revista para o qual foi encaminhado o trabalho, caso haja temática específica; que não estejam adequados à linha editorial da Revista; ou que descumpram qualquer uma das normas editoriais abaixo.

Os trabalhos aceitos pelo Editor serão submetidos à apreciação do Conselho Científico da Revista que recomendará ou não ao Editor a publicação do trabalho. O preparo e encaminhamento com anonimato para avaliação é feito pelo Editor ou pelo Conselho Editorial. Não serão publicadas fotos coloridas, a não ser em caso de absoluta necessidade e a critério do Conselho Editorial. O Editor coordena as informações entre os autores e pareceristas, cabendo-lhe a decisão final sobre quais artigos serão publicados com base nas avaliações. A decisão será comunicada aos autores via sistema sem o compromisso de devolução dos originais submetidos. A recusa será justificada pelo Editor. Os autores deverão submeter, juntamente com o artigo, a Carta de Cessão de Direitos Autorais e Conflito de Interesses assinada e escaneada.

Os artigos serão examinados pelos pareceristas levando-se em consideração os seguintes critérios:

- título;
- resumo, expondo problema, hipótese e conclusão, com no máximo 250 palavras;
- adequação das palavras-chave ao conteúdo;
- tradução do resumo e das palavras-chave para língua estrangeira;
- introdução anunciando adequadamente o assunto e os objetivos do trabalho;
- adequação do método eleito aos propósitos do artigo;
- linguagem adequada;
- profundidade;
- utilidade para a comunidade científica, por expor adequadamente o estado da arte na matéria ou por apresentar proposta inovadora;
- conclusões que respondem ao problema;

Cada texto receberá, no mínimo, dois pareceres, contendo as seguintes recomendações:

- indicação para publicação;
- indicação para publicação, mediante as revisões indicadas pelos pareceristas no prazo estabelecido pelo editor;
- recusa da publicação.

As informações e conceitos emitidos em artigos assinados são de inteira responsabilidade de seus autores. Os artigos deverão ser encaminhados

devidamente revisados quanto à ortografia e normas da ABNT, respaldando-se as normas editoriais dispostas a seguir:

Normas editoriais

Os artigos deverão ser submetidos, via sistema, no endereço, com a seguinte formatação, necessária para o aceite prévio pelo Editor e encaminhamento aos pareceristas:

- a) arquivo word (.doc ou .docx);
- b) tamanho A4, posição vertical;
- c) fonte Times New Roman tamanho 12;
- d) alinhamento justificado sem separação de sílabas;
- e) espaçamento 1,5;
- g) parágrafo 1,25 cm;
- h) citações diretas, de até três linhas, no corpo do texto entre aspas (NBR 10520:2002, item 5.2);
- i) citações diretas com mais de três linhas em destaque, com recuo de 4,0 cm e fonte Times New Roman tamanho 11 (NBR 10520:2002, item 5.3);
- h) margens superior e esquerda 3 cm, inferior e direita 2 cm;
- i) os artigos deverão conter, obrigatoriamente, as seguintes partes, nessa ordem:
 - título no idioma do artigo, centralizado, em negrito, em fonte Times New Roman tamanho 14;
 - logo abaixo, título em inglês, centralizado, em itálico; em fonte Times New Roman tamanho 12;
 - nome completo do(s) autor(es), centralizado, em negrito, ;
 - cargo e afiliação institucional de cada autor (instituição, cidade, unidade da federação e país) e e-mail em nota de rodapé relacionada ao nome de cada um;
 - financiamento: os autores devem declarar todas as fontes de financiamento ou suporte, público ou privado, para a realização do estudo;
 - resumo, no idioma do artigo, com o mínimo de 100 palavras e o máximo de 250 palavras, em espaçamento 1,0;
 - palavras-chave, em número de três a cinco palavras-chave, no idioma do artigo, em espaçamento 1,0;
 - resumo em inglês, com o mínimo de 100 palavras e o máximo de 250 palavras, em itálico e espaçamento 1,0;
 - palavras-chave em inglês (keywords), em número de três a cinco palavras-chave, em itálico e espaçamento 1,0;
 - introdução;
 - desenvolvimento do tema, facultativamente subdividido em seções internas, sem numeração;
 - considerações finais.
- j) todas as referências devem ser feitas no sistema autor-data, conforme as normas da ABNT (NBR 10520:2002, item 6.3);
- k) utilizar notas de rodapé excepcionalmente, somente explicativas e apenas quando imprescindíveis; dar preferência para a explicação no corpo do texto e não em rodapé;
- l) tabelas e gráficos inseridos no texto;
- m) lista de referências ao final, em ordem alfabética, obedecendo às normas da ABNT (NBR 6023:2002), devendo conter as fontes referidas no texto

ISSN 2179-345X
eISSN 2179-8214

Revista de Direito Econômico e Socioambiental



CHAMPAGNAT
EDITORA • PUCPR



[Atual](#) [Sobre a revista](#) [Expediente](#) [Anteriores](#) [Submissão](#) [Instruções aos autores](#)

SUBMISSION POLICY

[Início](#)

[Submeter novo trabalho >>](#)

[Sair](#)

Informações sobre o autor

Nome: **Laura Paulon Tosta**
e-mail: **laura-paulon@hotmail.com**

0009994

⋮

[Editar meus dados](#)

Resumo da Submissão

====

Em submissão	Aguardando avaliação do editor	Em avaliação	Não aprovado	Aprovados
-	1	-	-	-

[clique no link para visualizar](#)

[Submeter novo trabalho >>](#)