



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**A LEI MARIA DA PENHA E AS GARANTIAS TRABALHISTAS DA
MULHER QUE SOFRE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

ORIENTANDA: ANGÉLICA ASSUNÇÃO GOMES SILVA
ORIENTADOR: PROF. MS. WEILER JORGE CINTRA

GOIÂNIA
2021



ANGÉLICA ASSUNÇÃO GOMES SILVA

**A LEI MARIA DA PENHA E AS GARANTIAS TRABALHISTAS DA
MULHER QUE SOFRE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

Artigo Científico apresentado à disciplina de Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).

Prof. Orientador: Ms. Weiler Jorge Cintra.

GOIÂNIA

2021

ANGÉLICA ASSUNÇÃO GOMES SILVA

**A LEI MARIA DA PENHA E AS GARANTIAS TRABALHISTAS DA
MULHER QUE SOFRE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

Data da Defesa: 26 de maio de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Ms. Weiler Jorge Cintra nota

Examinador Convidado: Prof. Ms. José Eduardo Barbieri nota

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
INTRODUÇÃO.....	4
1. O SURGIMENTO DA LEI MARIA DA PENHA.....	6
1.1 VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER.....	7
1.1.1. As espécies de violência.....	8
1.1.1.1 <i>Violência Física</i>	8
1.1.1.2 <i>Violência Psicológica</i>	8
1.1.1.3 <i>Violência Sexual</i>	9
1.1.1.4 <i>Violência Patrimonial</i>	9
1.1.1.5 <i>Violência Moral</i>	10
2. DAS GARANTIAS TRABALHISTAS.....	10
2.1 JUIZO COMPETENTE.....	12
2.2 NATUREZA DO AFASTAMENTO.....	14
2.3 GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E O DIREITO À ESTABILIDADE.....	16
2.4 RESPONSÁVEL PELO CUSTEIO DURANTE O AFASTAMENTO.....	17
3. MEDIDAS PROTETIVAS DE URGÊNCIA.....	19
CONCLUSÃO.....	22
REFERÊNCIAS.....	24

A LEI MARIA DA PENHA E AS GARANTIAS TRABALHISTAS DA MULHER QUE SOFRE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

ANGÉLICA ASSUNÇÃO GOMES SILVA ¹

RESUMO

O presente trabalho teve por objetivo analisar a Lei nº 11.340 de 2006, intitulada por Lei Maria da Penha, no âmbito trabalhista, observando suas garantias previstas em Lei. Houve uma análise sobre a natureza jurídica do afastamento do trabalho da mulher vítima de violência doméstica. Verificou-se se a justiça comum ou a do trabalho é competente para julgar o afastamento do trabalho da mulher vítima da violência doméstica. Também foi abordado a quem cabe o dever de arcar com os ônus trabalhistas da empregada vítima de violência doméstica, pelo período do seu afastamento, garantindo-lhe seus direitos sociais, em vista que a mulher já sofre certa discriminação trabalhista, por seus gastos, com licença maternidade por exemplo. Infelizmente o legislador deixa muitas brechas em relação a estas dúvidas, em relação as garantias trabalhistas à mulher vítima de violência doméstica. Este trabalho abordou as hipóteses possíveis das brechas deixadas pelo legislador e os lados, tanto da vítima, quanto do empregador.

INTRODUÇÃO

De acordo com a Lei nº 11.340/2006, artigo 9º, § 2º inciso II, torna-se necessário o afastamento da mulher vítima da violência sofrida, do seu trabalho, porém o legislador omite, pois não se dispôs sobre a natureza jurídica do instituto previsto na Lei, tampouco sobre seus impactos efetivos em termos remuneratórios e sobre a situação contratual da empregada, causando assim uma grande divergência jurisprudencial e doutrinária sobre esse assunto que se refere ao pagamento a mulher afastada.

¹ Acadêmico (a) do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, e-mail: gomeścambottaangel@hotmail.com

A Lei não menciona quem é o responsável pelo pagamento dos salários da empregada afastada, ou até mesmo se este afastamento será remunerado, ou seja, a mulher será duplamente penalizada, pois além da violência sofrida fisicamente, seu sustento será comprometido em decorrência de seu afastamento.

Ao longo do trabalho será levantando alguns questionamentos, sob o afastamento da mulher que sofre violência doméstica no trabalho, com relação ao contrato de trabalho, ou seja, é uma interrupção do contrato de trabalho? É uma suspensão contratual? Há imensas brechas na Lei, em decorrência da não especificação deste afastamento.

Sendo a grande questão deste trabalho, que é: QUEM PAGA por este afastamento? Serão analisadas as possibilidades, começando pelo empregador. Ressaltando que o contrato de trabalho consiste em instrumento bilateral, consensual, comutativo, oneroso, de trato sucessivo e de atividade de acordo com o artigo 442 da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, via de regra, presume-se que o contrato de trabalho terá validade por prazo indeterminado, resistente à dispensa arbitrária.

É necessário analisar que tal medida causa alguns prejuízos ao empregador, que no caso terá que contratar outra pessoa para substituir a vítima afastada, para realizar as atividades então executadas pela a mesma, em virtude de uma situação inesperada e para qual o empregador não concorreu.

Se houver a chamada licença não-remunerada? O empregador e o INSS – Instituto Nacional de Seguro Social estarão obrigados aos pagamentos dos salários. Também à a possibilidade de ter um acordo ou convenção coletiva de trabalho, possibilitando o empregador a pagar os salários, neste caso será computado como tempo de serviço.

Alguns doutrinadores defendem esse afastamento por auxílio-doença, que obriga o empregador a fazer o pagamento, mesmo a empregada estando afastada. O entendimento majoritário é que este afastamento previsto na Lei é caso de suspensão do contrato de trabalho, defendendo que o ônus de arcar com um afastamento ao qual não deu causa, não deve ser seu, eis que Lei em nenhum momento o obriga.

No entanto não haverá prestação de serviço, parecendo assim, que o caso é típico de suspensão do contrato, não havendo contagem de tempo de serviço, pagamentos de salários, FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e

recolhimento de contribuição previdenciária, prejudicando a mulher vítima de violência doméstica.

1. O SURGIMENTO DA LEI MARIA DA PENHA

Antes de se abordar o surgimento da Lei Maria da Penha é importante conhecer quem é Maria da Penha. No ano de 1983, Maria da Penha Maia Fernandes sofreu várias agressões de seu então marido Marco Antônio, por duas ocasiões, o até então marido, tentou tirar a vida de sua esposa. Na primeira tentativa Marco atirou em Maria da Penha deixando-a paraplégica, ela ficou vários meses no hospital, ao voltar para casa, ocorreu a segunda tentativa, ele tentou eletrocutá-la, enquanto a mesma tomava banho. Em seu próprio livro a Maria da Penha narrou os fatos.

Após os ocorridos Maria da Penha saiu de casa, e deu início a uma árdua batalha judicial, contra seu agressor. Sua primeira condenação ocorreu no ano de 1991, porém a defesa alegou irregularidades no processo, tardando para 1996, um novo julgamento, mais uma vez o réu foi condenado, por mais uma vez a defesa alegara irregularidade, permitindo que o processo continuasse em aberto, deixando o agressor respondendo em liberdade.

Foi neste período que Maria da Penha escreveu seu livro contando sobre sua história. Em decorrência deste fato, ela conseguiu ajuda de duas organizações de defesa dos direitos da mulher, que são: o Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL) e o Comitê Latino Americano e do Caribe para a Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM).

Com a ajuda destas organizações Maria conseguiu levar seu caso até a Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (OEA), em 1998.

Diante de tamanha repercussão, O Brasil foi condenado pela comissão, por omissão, negligência em relação ao processo. Assim, algumas medidas foram recomendadas, como a finalização do processo, a reparação material à vítima, pela falha do Estado em oferecê-la a ajuda necessária. Devido a tais fatos, o Governo Brasileiro se conscientizou de criar um

dispositivo legal para tornar mais eficaz a punição e a prevenção da violência doméstica.

Houve a aprovação do Congresso, no dia 07 de agosto de 2006, foi sancionada a Lei nº 11.340, chamada Lei Maria da Penha.

1.1 VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Infelizmente, mesmo com a implementação da Lei Maria da Penha, que na teoria, traz várias medidas protetivas para com a vítima, ainda por pesquisas, as agressões contra a mulher é muito alta. Sem contar, com as vítimas que não procuram ajuda, nem muito menos prestam denúncia contra seus agressores.

A violência contra a mulher vem de uma questão de desigualdade de gênero, também vem de uma sociedade machista.

Durante a pandemia essas denúncias reduziram bastante, por vários motivos, dentre eles estão, a dependência financeira de seu agressor, pela vítima não ter opções de ir para outro lugar, assim evitando futuras agressões, sem contar com o medo, de represália ainda maior.

Uma boa parte da população feminina vive uma realidade de violência doméstica. Nas palavras de Dias em seu artigo “SEXO FRÁGIL ?” de 2018.

[...] os altíssimos índices da violência praticada contra as mulheres por homens com quem elas mantêm- ou mantiveram- vínculo de afeto flagram uma triste realidade: ainda vivemos em uma sociedade patriarcal. Considerada como sexo frágil, o homem se reconhece na condição de proprietário de seu corpo e do seu desejo, se arvorando no direito de puni-la sempre que o seu comportamento se afasta do modelo de obediência que lhe impõe.

Antes a violência doméstica não tinha tanta importância, já que era tratada de questão privada, ou seja, “em briga de marido e mulher, ninguém mete a colher”, porém, por se tratar de um Direito fundamental, é visto hoje como interesse público, pois fere o princípio da dignidade humana, previsto na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º, inciso III.

Na sociedade a mulher ainda busca seus direitos de viver sem agressões, físicas, psicológicas dentre outras. Essa busca já vem de muito tempo, a

desigualdade de gênero é notória, anteriormente a mulher não podia votar, por exemplo, a sociedade á tinha como sua prioridade suas atividades do lar.

O combate à violência contra a mulher é de extrema relevância social, pois essas agressões decorrem de uma cultura patriarcal e machista.

1.1.1. As espécies de violência

A Lei Maria da Penha traz em seu artigo 7º, incisos I, II, III, IV, e V, as espécies de violência contra a mulher.

1.1.1.1 Violência Física

O inciso I do artigo 7º a Lei Maria da Penha traz o primeiro tipo de violência, que é a mais conhecida por todas que é exatamente a violência física, que é entendida como qualquer conduta que ofenda a integridade ou a saúde corporal da mulher, nesse caso pode ser tanto aquela violência que deixa marcas no corpo, como por exemplo, chutes, socos, empurrões ou puxões de cabelo, neste caso caracteriza lesão corporal e a mulher precisa ser encaminhada ao IML – Instituto Médico Legal.

Mas também pode ser uma violência que não deixe marcas também, sem a necessidade de ir até o IML, nos casos de puxões de cabelo, empurrões. Todas essas ações se caracterizam como violência física.

1.1.1.2 Violência Psicológica

No inciso II do artigo 7º, da Lei Maria da Penha, consta a violência psicológica, que é uma violência, que por mais que muita das vezes as pessoas achem, que a violência física deixa mais marcas, a violência psicológica causa muitas marcas na vida da mulher, provocando até mesmo um adoecimento dela, e problemas na sua saúde mental.

A violência psicológica é entendida pela Lei, como qualquer conduta que cause, dano emocional, diminuição da autoestima ou que prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento, ou que vise degradar ou controlar suas ações,

comportamentos, crenças e decisões mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição, insultos, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica.

Acontece por exemplo, quando o homem quer determinar o jeito que a mulher, se veste, o jeito que a mulher pensa, como ela se expressa.

Quando ele critica qualquer coisa que a mulher faça, tudo passa a ser ruim ou errado, desqualifica as relações da mulher, os amigos e a família não prestam, expõe a mulher a situações humilhantes em publico, criticam o corpo dela de forma ofensiva e considera às vezes como uma brincadeira, tudo isso são formas de diminuir a autoestima da mulher, de expô-la ao ridículo, de humilha-la, e isso sim causa danos severos à mulher e esta protegido pela Lei Maria da Penha e é considerada uma das formas de violência.

1.1.1.3 Violência Sexual

O inciso III do artigo 7º, traz a violência sexual, a qual vai muito além do estupro propriamente dito, ela é qualquer conduta que constranja a mulher a presenciar, manter ou participar de relação sexual que ela não desejou, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força, que a conduza a comercializar ou a utilizar de qualquer modo a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo.

Então é aquela violência sobre os direitos sexuais reprodutivos da mulher. Pode ser praticada pelo marido, muitas mulheres as vezes nem sabem, pois consideram que aquilo ali é um debito conjugal, que ela é obrigada a ter relações com seu marido, muitas das vezes não sabendo que, se a mulher não consente, aquilo é também uma forma de violência sexual.

A violência sexual pode ser praticada também, por colega de trabalho, por parentes, enfim, vai muito além do estupro e do ato libidinoso, ela consiste em uma serie de condutas que podem ser configurar como violência sexual.

1.1.1.4 Violência Patrimonial

O inciso IV do artigo 7º, traz a violência patrimonial, que é aquela violência que configura, retenção, subtração, destruição parcial ou total dos objetos, dos instrumentos do trabalho da mulher, dos documentos pessoais, dos seus bens, dos seus valores e ainda dos seus recursos econômicos.

É o caso daquele filho que subtrai a pensão da mãe idosa, então essa mulher idosa pode ser vítima de violência patrimonial, por parte de seu filho, ou aquele homem que destrói os bens da mulher por ciúme, rasga seus documentos, rasga suas vestes, tudo isso é violência patrimonial e isso é muito comum e pode se configurar como outros crimes, como furto, roubo a depender da conduta do indivíduo.

1.1.1.5 Violência Moral

A violência moral está no inciso V, do mesmo artigo 7º, da Lei Maria da Penha, e é a conduta que configura injúria, calúnia ou difamação.

Então violência moral pode ser a injúria, que são xingamentos, são aquelas ofensas morais, xingar a mulher de vários nomes, enfim, que ofendem a sua honra.

A calúnia é imputar falsamente a alguém um crime que ela não cometeu, então, por exemplo, dizer que a pessoa roubou algum bem, isso é calúnia.

E a difamação, é imputar a alguém um fato ofensivo a sua reputação, então todos esses crimes, são contra a honra e se processam mediante a queixa-crime, a mulher tem até 6 meses para ajuizar a queixa-crime, não basta o registro da ocorrência, por que são ações penais privadas, dependem da ação da ofendida, da vítima no caso.

Então a violência moral também é como uma das violências domésticas e familiar contra a mulher, prevista na Lei Maria da Penha.

2. DAS GARANTIAS TRABALHISTAS

A mulher sempre foi tratada como um ser inferior ao homem, principalmente no que diz respeito ao trabalho, salários e suas jornadas. Com a Revolução Industrial de 1760, a mão de obra feminina começa a ser explorada, a

mulher trabalhava mais tempo e ganhava menos, em relação ao homem, muitas das vezes exercendo as mesmas funções, com péssimas condições de trabalho e sem nenhuma garantia ou direito.

A partir da Revolução Francesa em 1789, surge outro viés, com ideias de igualdade, fraternidade e liberdade. Depois destas ideias, veio à tona a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que acabou influenciando movimentos sociais, no qual ensejou a criação de diversas normas na CF/88.

A Constituição de 1934 é a primeira a que vem tratar dos direitos das mulheres, quanto à não discriminação de sexo, etnia, cor, e ao trabalho. Naquele texto trouxe várias garantias, nunca antes trazidas às mulheres, ou seja, a Constituição de 1934 foi um grande marco para a história, trazendo avanços das normas protetoras da mulher brasileira.

Seguindo em diante a Constituição atual de 1988, assegura a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante objetivos específicos como a proibição de diferenças salariais por motivo de sexo, sendo alicerce para o princípio da dignidade da pessoa humana.

A CLT de 1943 veio trazendo proteção ao trabalho da mulher, com melhores condições de segurança e saúde no ambiente laboral.

Ao que diz a respeito da proteção e garantias do trabalho da mulher, veio na Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista trouxe diversos impactos na proteção do trabalho das mulheres.

Alguns deles são trazidos por Correia (2019?):

O afastamento de gestantes e lactantes de atividades insalubres, de acordo com a Reforma Trabalhista, quando a atividade desenvolvida apresentar grau médio e mínimo de insalubridade para as gestantes ou em qualquer grau para a lactante, ocorrerá o afastamento apenas se assim for recomendado pelo médico de confiança da empregada. Somente será obrigatório o afastamento na hipótese da empregada gestante em grau máximo de insalubridade. Se não for possível a transferência da empregada para atividade salubre, a gravidez será considerada de risco e a gestante terá direito à percepção de salário maternidade.

Intervalos para amamentação: A mulher terá direito a dois intervalos de meia hora cada um deles para amamentação de seu filho até que a criança complete 6 meses de idade. Esse direito existe também na adoção. A Reforma passou a admitir que os horários de concessão do intervalo sejam definidos em acordo individual entre empregada e empregador.

Fim do intervalo para jornada extraordinária da mulher: Antes da Reforma Trabalhista, o art. 384 da CLT previa intervalo especial para mulheres que deveriam gozar de descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início da jornada extraordinária de trabalho. A Reforma Trabalhista revogou o dispositivo e esse intervalo deixou de existir.

Essas são algumas das garantias trabalhistas que a mulher tem, ao decorrer deste trabalho serão abordadas as garantias trabalhistas que a mulher que sofre violência doméstica e familiar possuem.

2.1 JUIZO COMPETENTE

A Lei Maria da Penha busca trazer proteção integral e célere as mulheres, por isso o legislador atribuiu aos juizados de violência doméstica e familiar contra a mulher natureza híbrida, ao estabelecer competência criminal e civil para o processo. Conforme os artigos 14 e 33 da referida Lei nº 13.340/2006.

O legislador não traz as especificações das matérias abrangidas por qual competência deverá ser julgada, pela civil e criminal. No entendimento da Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça, a competência cível dos juizados não se limitam às medidas previstas em Lei. Alegam que possuem natureza cível.

A Lei buscou conferir aos juizados especializados poderes para analisar os fatos sob diferentes esferas.

A Lei Maria da Penha nasceu com quatro finalidades, o artigo primeiro anuncia essas finalidades umas das finalidades foi à criação do juizado da violência doméstica e familiar contra a mulher. O artigo 14 da Lei Maria da Penha, diz que esse juizado, ele tem competência cumulativa, tem competência civil e criminal.

O artigo 33 da referida Lei, diz que o criminal vai acumular a competência civil, porém neste caso, ele só acumula competência civil de urgência, os feitos principais continuam sendo aos ajuizados na vara da família.

É importante ressaltar a relevância do aspecto trabalhista da Lei nº 11.340/2006, ao assegurar à trabalhadora, vítima de violência doméstica e familiar, a manutenção do vínculo empregatício, caso haja necessidade de afastamento do local onde exerce o seu trabalho. A grande problemática deste artigo é devido à omissão do legislador acerca dos reflexos que a medida produzirá no direito do trabalho.

A manutenção do vínculo empregatício é uma medida de natureza cautelar, que pode ser requerida tanto na esfera cível como no âmbito penal, na fase processual ou pré-processual.

A referida Lei não especifica quem é o juízo competente para decretar o afastamento com a manutenção do vínculo empregatício. A questão que precisa ser respondida é se o afastamento com manutenção do vínculo previsto na Lei nº 11.340/06 trata-se de matéria trabalhista e, por conseguinte, de competência absoluta da Justiça do Trabalho ou se é uma medida de natureza meramente assecuratória, protetiva, que atinge a relação de emprego sem dela fazer parte. Cunha (2012, p.82) argumenta que:

a Justiça do Trabalho possui competência absoluta em decorrência da matéria, logo, qualquer alteração na sua competência só pode ser feita exclusivamente por meio de Emenda Constitucional, sendo inconstitucional qualquer dispositivo constante em lei ordinária que pretenda modificar a competência da Justiça Laboral.

A Lei Maria da Penha inovou em vários aspectos, dentre os quais, em seu artigo 14, quando prevê a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher:

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.

O artigo acima transcrito garante ao Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher ampla competência para decidir sobre questões relativas a matéria cível e criminal. E o faz não por haver semelhança entre esses Juizados e os Juizados Especiais da Lei nº 9.099/95, mas porque a situação de violência doméstica e familiar contra a mulher é complexa e delicada e por isso mesmo a vítima precisa ser olhada de forma integral para que sua proteção alcance a maior efetividade possível, conforme defende Souza (2018 p.87):

A opção por criar um Juizado com uma gama de competências tão ampla está vinculada à ideia de proteção à mulher vítima de violência doméstica e familiar, de forma a facilitar com o acesso dela à Justiça, bem como possibilitar que o Juiz da causa tenha uma visão integral de todos os aspectos que a envolvem, evitando adotar medidas contraditórias entre si, como ocorre no sistema tradicional, onde a adoção de medidas criminais contra o agressor são da competência do Juiz Criminal, enquanto que aquelas inerentes ao vínculo conjugal é da competência, em regra, do Juiz de Família.

O Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher tem competência para apreciá-la e julgar todos os feitos decorrentes de violência

doméstica e familiar contra a mulher, onde se inclui também a competência para a concessão do afastamento do emprego com manutenção do vínculo empregatício.

2.2 NATUREZA DO AFASTAMENTO

Como já mencionado neste trabalho, é que o artigo 9 § 2º, II, da Lei Maria da Penha não esclarece a natureza jurídica da garantia à proteção ao trabalho da mulher, ou seja, não disciplina se o afastamento previsto é um caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Delgado (2009, p.971) define a suspensão do contrato de trabalho:

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 sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.

Na suspensão do contrato, os efeitos ficam suspensos, fazendo que as obrigações contratuais, temporariamente sem vigência. Deve-se atentar que o contrato de trabalho não produzirá efeitos porquanto ela perdurar, no entanto, terminando este período, o empregador deve continuar cumprindo com suas obrigações.

No tocante a interrupção do contrato de trabalho, Delgado (2009, p.972), esclarece:

Já a interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais.

Diferentemente da suspensão, a interrupção do contrato de trabalho é um instituto jurídico que visa assegurar a vigência de todas as obrigações do contrato de trabalho, com relação ao empregador. Fazendo que o contrato continue vigente, mesmo com o afastamento da empregada. Além disso, a interrupção continua contabilizando o tempo de serviço, contribuindo em seu futuro, em estar garantindo seus benefícios, como aposentadoria por exemplo. Em regra, as hipóteses de interrupção, estão descritas no artigo 473 da CLT.

O afastamento do emprego com manutenção do vínculo, previsto na Lei nº 11.340/06, tem a finalidade de garantir a segurança e a vida da empregada vítima de violência doméstica e familiar. É fácil observar que se trata de um afastamento com causa externa à relação de emprego. Pelas considerações acima expostas é fácil perceber que o afastamento previsto na Lei Maria da Penha trata-se de suspensão do contrato de trabalho, logo, o afastamento acarreta a sustação total das cláusulas contratuais.

Entende-se sobre as hipóteses que a brecha deixada pelo legislador deixa. Dando abertura para várias interpretações. Que infelizmente na prática, essas possibilidades geram um transtorno maior. Mais, para dar continuidade ao entendimento, observe essa decisão do STJ.

RECURSO ESPECIAL. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. MEDIDA PROTETIVA. AFASTAMENTO DO EMPREGO. MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA. VARA ESPECIALIZADA. VARA CRIMINAL. NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO. INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTO. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA. INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA. PREVISÃO LEGAL. INEXISTÊNCIA. FALTA JUSTIFICADA. PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO. AUXÍLIO DOENÇA. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. RECURSO ESPECIAL PROVIDO PARCIALMENTE. 1. Tem competência o juiz da vara especializada em violência doméstica e familiar ou, caso não haja na localidade o juízo criminal, para apreciar pedido de imposição de medida protetiva de manutenção de vínculo trabalhista, por até seis meses, em razão de afastamento do trabalho de ofendida decorrente de violência doméstica e familiar, uma vez que o motivo do afastamento não advém de relação de trabalho, mas de situação emergencial que visa garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher. 2. Tem direito ao recebimento de salário a vítima de violência doméstica e familiar que teve como medida protetiva imposta ao empregador a manutenção de vínculo trabalhista em decorrência de afastamento do emprego por situação de violência doméstica e familiar, ante o fato de a natureza jurídica do afastamento ser a interrupção do contrato de trabalho, por meio de interpretação teleológica da Lei n. 11.340/2006. 3. Incide o auxílio-doença, diante da falta de previsão legal, referente ao período de afastamento do trabalho, quando reconhecida ser decorrente de violência doméstica e familiar, pois tal situação advém da ofensa à integridade física e psicológica da mulher e deve ser equiparada aos casos de doença da segurada, por meio de interpretação extensiva da Lei Maria da Penha. 4. Cabe ao empregador o pagamento dos quinze primeiros dias de afastamento da empregada vítima de violência doméstica e familiar e fica a cargo do INSS o pagamento do restante do período de afastamento estabelecido pelo juiz, com necessidade de apresentação de atestado que confirme estar a ofendida incapacitada para o trabalho e desde que haja aprovação do afastamento pela perícia do INSS, por incidência do auxílio-doença, aplicado ao caso por meio de interpretação analógica. 5. Recurso especial parcialmente provido, para a fim de declarar competente o Juízo da 2ª Vara Criminal de Marília-SP, que fixou as medidas protetivas a favor da ora recorrente, para apreciação do pedido retroativo de reconhecimento do afastamento de trabalho decorrente de violência doméstica, nos termos do voto. (REsp 1757775/SP, Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019.

Pois bem, tem algumas determinações previstas na Lei Maria da Penha, que só o Juiz pode determinar, ou seja, o juiz determinara a mudança de local do trabalho da servidora publica, pois não faz sentido que ela perca o emprego, ou tenha que prestar um novo concurso, por que o marido dela cometeu esse tipo de violência contra ela. Então surgindo essa solicitação, o juiz pode determinar, que ela passe na frente na fila da remoção, ainda que naquele momento, não fosse a vez dela em uma situação normal.

Pra iniciativa privada, o juiz pode determinar manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário pelo período de 6 meses. Quem toma essa decisão é o Juiz do juizado da violência domestica.

E tem natureza jurídica de interrupção do contrato de trabalho e funciona como uma licença remunerada, ou seja, a mulher continua recebendo o seu salário pelo período do seu afastamento.

Dentre várias teorias, há quem defenda que o juiz deve analisar o caso concreto especifico, para então aplicar a melhor decisão.

2.3 GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E O DIREITO À ESTABILIDADE

Ao ler, e estudar os artigos trazidos na Lei nº 11.340/2006 parece que o legislador, teve como única intenção a de possibilitar que a empregada vitima de violência, ao se afastar por um determinado período, não possa ser mandada embora, portanto, ficando garantido seu retorno ao trabalho, sendo que não fique afastada por mais de 6 meses.

O principal efeito consiste na garantia do seu trabalho, garantindo também a sua volta, a função que exercia. Ficando bem claro, que após seu retorno, não há nada na lei, como regra, que garanta sua permanência no seu respectivo emprego. Ou seja, após seu retorno, se o empregador tiver a intenção de manda-la embora, ele pode. Existem estabilidades previstas em Lei, como é o caso da estabilidade decenal, sindical, gestante, empregados públicos, em decorrência de acidente de trabalho, do aprendiz. Mas é possível também que a estabilidade seja prevista em Convenção ou Acordo Coletivo ou até mesmo em Contrato Individual de Trabalho.

Segundo Cassar (2008, p.1141):

Estabilidade e garantia de emprego constituem institutos afins, porém diversos, não se confundindo. [...] A garantia de emprego é um instituto político-social-econômico, enquanto a estabilidade é um instituto trabalhista. [...] Enfim, a garantia de emprego é uma política socioeconômica, enquanto a estabilidade é um direito do empregado.

A garantia da manutenção do vínculo de seu contrato de trabalho, é apenas para que a mulher, não possa ser mandada embora, enquanto durar seu afastamento, por violência doméstica.

Há muita contradição, por que o artigo 7º, XX da CF/88, prevê a garantia à proteção ao mercado de trabalho da mulher. Me parece que o constituinte reconhece a necessidade de proteger a mulher. Agora a mulher vítima de violência doméstica e familiar, tem muito mais razão, para ter esta proteção de seu emprego.

Analisando todo o contexto, que ela foi ferida fisicamente, foi humilhada psicologicamente, por muita das vezes discriminada, por situação que não lhe cabe culpa.

A lei garante seu afastamento por 6 meses, retornando, a mulher ainda estaria abalada de todas as formas possíveis, merecendo por essa razão ser acolhida neste momento de fragilidade. No entanto não tem essa estabilidade posterior ao seu retorno, dando brecha ao empregador, dispensa-la sem justa causa. Seria extremamente necessário o reconhecimento da estabilidade da mulher após seu retorno, por estar em situação de vulnerabilidade, merecendo maior proteção e cuidado por parte da sociedade.

Mesmo não havendo previsão legal capaz de obrigar o empregador a garantir a manutenção do vínculo, após o retorno da empregada afastada em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, é fácil perceber que o reconhecimento de estabilidade relativa a vítima, quando do seu retorno, não traz prejuízo ao empregador, pois a trabalhadora está fornecendo seu trabalho, esta assumindo suas funções e dando continuidade ao contrato de trabalho.

2.4 RESPONSÁVEL PELO CUSTEIO DURANTE O AFASTAMENTO

A manutenção do vínculo de emprego é uma das medidas protetivas, determinadas pela lei Maria da Penha, porém não determinou a quem cabe o ônus do afastamento, se seria responsabilidade do empregador ou do INSS, nem

esclareceu se é um caso de suspensão ou de interrupção do contrato de trabalho.

O afastamento previsto na Lei Maria da Penha trata-se de um caso de suspensão do contrato de trabalho, nasce um problema a ser dirimido: a obreira durante o afastamento recebe algum auxílio financeiro? Se recebe, quem deve pagar e qual a natureza desse benefício?

O legislador não determinou quem pagaria o período de afastamento previsto na Lei Maria da Penha, e o mesmo não se encontra entre as hipóteses de benefícios previdenciários listadas no artigo 18 da Lei nº 8.213/1991, o que deixou no desamparo as vítimas de violência. Além disso, a própria Lei nº 11.340/06, em seu art. 9º, determina que o Estado seja por meio da seguridade social e seja por meio de políticas públicas deve dar assistência à mulher vítima de violência doméstica e familiar.

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 primeiros 15 dias consecutivos ao do afastamento da atividade, 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 (artigo 60, parágrafo 3º, da Lei nº 8.213/91). No caso de aplicação da interpretação extensiva ou ampliativa, poderá o Julgador considerar que a violência doméstica e familiar traduz-se, por via oblíqua, em ofensa à integridade física ou psicológica da mulher, equiparando-a a doença da segurada. O próprio artigo 7º, da Lei 11.340/2006, sem pretensão de esgotar as formas de atrocidade contra a mulher, reza que são formas de violência doméstica e familiar contra a mulher. (AMARAL, 2010?).

Até aqui é bem lógico concluir que a mulher em situação de violência doméstica e familiar está em situação de extrema vulnerabilidade emocional e psicológica porque está sendo vítima de uma pessoa próxima, do seu convívio, com quem teve ou tem uma relação de afeto e de quem, agora, precisa fugir, se esconder, para garantir sua segurança. Daí o porquê é imprescindível que essa mulher em situação de violência seja amparada pela seguridade social.

Sobre a solidariedade da seguridade social, Amado (2012, p. 38) afirma:

Essencialmente a seguridade social é solidária, pois visa a agasalhar as pessoas em momentos de necessidade, seja pela concessão de um benefício previdenciário ao segurado impossibilitado de trabalhar (previdência), seja pela disponibilização de um medicamento a uma pessoa enferma(saúde) ou pela doação de alimentos a uma pessoa em estado famélico (assistência). Há uma verdadeira socialização dos riscos com toda a sociedade, pois os recursos mantenedores do sistema provêm dos orçamentos públicos e das contribuições sociais.

No Brasil, o órgão estatal responsável pela seguridade social é o Instituto

Nacional do Seguro Social – INSS, órgão público que faz parte da Administração Indireta, na qualidade de Autarquia Federal, e como tal deve respeitar o Princípio da Legalidade. A legalidade é o princípio basilar para garantir o respeito a todos os demais princípios da administração pública, dentre os quais podemos destacar: supremacia do interesse público, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência.

Portanto, uma possível solução para essa questão seria que a empregada fizesse *jus* ao recebimento de numerários pagos pela Previdência Social, como ocorre, por exemplo, na licença maternidade, prevista no artigo 392 da CLT e no afastamento do trabalhador por doença, conforme artigo 476 da CLT e artigo 75, parágrafo 3º do Decreto 3.048/99. Dessa feita, quando a empregada afastada do emprego, em virtude da situação referida pela Lei Maria da Penha, retornar às suas atividades laborais de rotina, faz *jus* ao recebimento de todos os direitos que, durante sua ausência, tenham sido atribuídos à categoria a que a mesma pertencia como reajustes salariais, por exemplo, independentemente de terem sido concedidos por iniciativa do empregador ou por meio de negociação coletiva, em obediência ao que dispõe o Princípio da Condição Mais Benéfica, insculpido no art. 468 do diploma celetista. (CHARPINEL, 2018).

A maior parte defende que esse afastamento, pode ser equiparado ao auxílio-doença, pois em muitos casos a violência perpetrada contra a mulher ocasiona não apenas medo, mas verdadeiros casos de traumas psicológicos, depressão profunda ou ainda fraturas, abortos, queimaduras, lesões de natureza grave e gravíssima que muitas vezes deixam a vítima impossibilitada de trabalhar e a levam a receber o auxílio-doença por período até bem superior aos seis meses previstos para o afastamento com manutenção do vínculo.

Uma parte menor, defende que esse benefício, deveria ser feito pelo FAT (Fundo de Assistência ao Trabalhador) e pelo Instituto do Seguro Social. Mais para isso seria extremamente necessário, reformular a Lei. É importantíssimo o legislador deixar claro, essa e todas as outras dúvidas que a Lei traz.

3. MEDIDAS PROTETIVAS DE URGÊNCIA

A Lei Maria da Penha traz como medidas protetivas de urgência, a obrigação do agressor a não praticar determinadas condutas e outras medidas que são direcionadas à mulher e aos filhos, sempre tentando proteger, como consta no artigo 22 e artigos 23 e 24.

Tratando das medidas protetivas, pode-se entender que são medidas dadas pelo poder judiciário, a fim de garantir a integridade física e psicológica da mulher que teria sofrido violência doméstica e familiar.

Ao contrário do que muitos podem pensar a violência doméstica não se trata apenas daquela violência física, daquela agressão física, mais também pode ser a violência moral, através de ameaças, de ofensas, a violência psicológica, consideradas como tipos de abusos dentro do ambiente da relação, por exemplo; tem também a violência sexual e a patrimonial, que é quando a pessoa comete tal ato de violência deixa a mulher à mercê de um estado de pobreza, não permitindo que a mulher trabalhe, para que ela fique escrava, dependente desta pessoa que está cometendo a violência.

Pois bem, essas medidas protetivas de urgência, são exatamente por elas terem esse caráter de urgência, elas tem todo um regime especial dentro da Lei Maria da Penha. Uma dessas diferenças em relação aos demais processos em geral, é que uma vez que o juiz receba esse pedido da mulher, que aqui dentro do processo é chamada de requerente, o Juiz tem o prazo de 48 horas no máximo para poder decidir sobre esse pedido, e aí se caso ele conceda essas medidas, ele informará a pessoa que a mulher diz ter praticado a violência, que dentro do processo vai ser chamado de requerido.

Dentre as medidas protetivas previstas na Maria da Penha mais comuns serem aplicadas, são as chamadas medidas que obrigam o agressor, um bom exemplo dessas medidas é o afastamento do requerido do lar, ou seja, no caso de um casal por exemplo, o marido seria afastado de casa, devendo se retirar pelo tempo que durar as medidas protetivas, sem poder retornar ao local.

Outro modelo que é bem comum é a proibição de aproximação dele com a mulher que pediu as medidas, essa medida também pode ser estendida aos filhos menores do casal, onde o juiz poderá fixar, por exemplo, uma suspensão das visitas aos menores, ou seja, o pai não terá nenhum tipo de acesso aos filhos, enquanto durarem as medidas, ou então a restrição de visitas, quando o pai terá dias certos para exercer essa visita aos filhos menores do casal, não podendo fazer a qualquer dia, ou a qualquer horário que tiver vontade.

Outro modelo também que é comum, é a questão de proibição de contato, essa proibição de contato, não se diz à respeito de falar diretamente com a pessoa, mais de mandar mensagem, ligar, ou inclusive ligar através de outras

pessoas para ficar passando recados, todos esses tipos de medidas tem que ser cumpridas à risca quando a pessoa é intimada de que contra ela foram impostas essas medidas.

Além disso, tem as medidas protetivas, que visam a proteção direta da requerente, ou seja, da mulher que sofreu a violência. Um bom exemplo delas é a recondução da requerente ao lar, isso acontece nos casos que, por exemplo, a mulher foi expulsa de casa e ela não saiu de lá por sua própria vontade, mais ela se viu obrigada, seja por uma ordem direta da pessoa, ou por correr risco de vida por exemplo.

Esse tipo de situação o juiz determinará que ela junto com o oficial de justiça vá até o local, para que lá ela possa se reinstalar na casa, esse tipo de medida veio exatamente acompanhada da medida de afastamento falado anteriormente, pois não tem como ficar as duas pessoas na mesma casa, ou seja, a vítima fica e o agressor sai.

Outra medida que visa especificamente à proteção da mulher é a determinação do juiz de que o Estado através seja mesmo que o órgão Estadual, do município ou união, promovam programas de proteção e de acompanhamento e atendimento a mulher e seus dependentes, além disso, de todas essas medidas que já foram tratadas, na lei tem medidas que visam proteger o patrimônio da mulher, enquanto ocorre todo o processo de medidas protetivas, um bom exemplo é a proibição pelo juiz, de que o casal faça qualquer tipo de contrato sem a autorização inicial do juiz, um exemplo, caso o casal tenha um imóvel e deseja desfazer desse imóvel, a fim de evitar que o marido venda o imóvel sem a autorização da mulher ou qualquer outra forma, o juiz estabelece essa forma pra que o marido primeiro precise da autorização do juiz que colherá a manifestação da mulher, pra que ela se veja forçada a aceitar o contrato que não lhe atende a seus interesses.

Outro modelo é a restituição de bens subtraídos, por exemplo, que o marido tenha saído de casa e tenha levado vários bens da mulher com ele, inclusive documentos pessoais, o juiz determina que o requerido apresente dentro de um prazo determinado pelo juiz, esses bens lá junto a vara da violência doméstica.

Vale dizer que essas não são as únicas medidas, pois no rol delas é um pouco mais longo, aqui estão alguns exemplos delas, e é sempre importante frisar que ao ser intimado em uma medida protetiva, você tem uma obrigação de cumpri-la. É certo que por ser uma medida judicial, ela acabe revisando por recurso e outras

formas, mais quem vai informar quando e onde cabe o recurso vai ser sempre um advogado, por isso que é bom ao ser intimado pra uma medida protetiva, é necessário que se procure imediatamente um advogado, para que ele possa orientar.

A mulher que está sofrendo com qualquer tipo de violência doméstica e familiar, a mulher pode tanto procurar as delegacias especializadas nas defesas das mulheres, como pode procurar o Ministério Público, ou até mesmo um advogado de confiança, para que ele faça esse pedido de urgência de proteção.

A medida protetiva ela é um ação para evitar problemas maiores, dentro de um quadro que o juiz perceba que existe, assim ela não substitui ações que tenha direito, por exemplo, a medida pede que o agressor saia de casa, ele vai sair, mais ele não perdera o direito a porcentagem do imóvel que ele tenha, em um ação de divórcio.

Dado seu uso em situações de urgência, as medidas protetivas devem ter caráter autônomo, independendo da instauração de inquérito ou processo penal, já que a rapidez na sua expedição é essencial para sua efetividade. Portanto, o juiz avalia a situação sem ter de ouvir a outra parte, ou seja, de formar liminar. Somente após conceder as medidas protetivas é que o agressor é comunicado, passando a estar obrigado desde sua intimação.

CONCLUSÃO

Conforme tudo o que foi estudado e tudo o que foi pesquisado, a Lei Maria da Penha possui o objetivo maior de proteção integral a mulher vítima de violência doméstica e familiar. Houve a análise dos artigos da Lei, os quais sempre devem ser interpretados de maneira extensiva, para que seja buscada a devida proteção à mulher.

Conclui-se que a prerrogativa de afastamento do local de trabalho com respectiva manutenção do vínculo empregatício certamente garante uma melhor qualidade de vida e maior segurança para empregada vítima de violência doméstica e familiar.

Dentre as inovações trazidas pela Lei Maria da Penha, o presente estudo se deteve em analisar a proteção ao emprego da mulher em situação de violência

doméstica e familiar, tal proteção decorre da previsão de manutenção do vínculo empregatício à mulher vitimada, ferramenta de fundamental importância para garantir segurança e proteção, não apenas física e psicológica, mas também financeira, posto que garante a manutenção do meio de subsistência da mulher.

O afastamento do trabalho é uma garantia à estabilidade absoluta, embora provisória, posto que durante o período em que estiver afastada, a empregada não pode ter seu contrato de trabalho rescindido. Ocorre que para garantir a proteção integral e evitar qualquer tipo de retaliação à empregada quando do seu retorno, o legislador precisa criar uma norma específica concedendo à vítima um período mínimo de estabilidade relativa, ou seja, a empregada teria direito à manutenção do emprego, mas poderá ser dispensada caso venha a cometer falta grave.

Vê-se que a previsão contida no art. 9º, § 2º, inciso II da Lei nº 11.340/06 tem a finalidade de proteger a integridade física, moral e/ou psicológica e, principalmente, a vida da mulher. Mas a norma disse menos do que deveria e, assim, findou por garantir apenas uma tutela mínima e insuficientemente ao trabalho da mulher.

Em relação à natureza jurídica desse afastamento, em que pese à existência de consistentes argumentos em ambas as extremidades – suspensão x interrupção –, adotam-se o entendimento de que existe uma suspensão contratual, nos casos de violência doméstica.

Por outro lado, inexistente um consenso entre doutrinadores, à Lei Maria da Penha e a CLT sobre quem arcaria com a remuneração da empregada vítima de violência doméstica, durante o seu afastamento.

Como nenhum dos institutos é perfeitamente adequado, deve ser criada uma via alternativa, para que a mulher possua uma proteção efetiva, dando-lhe condições de recuperação, mas sem entregar a responsabilidade ao empregador. Tal via alternativa pode ser efetivada por meio de um benefício previdenciário, tal qual o auxílio doença, o seguro desemprego, o auxílio maternidade etc.

Desse modo, a mulher vítima de violência doméstica realmente teria uma proteção, o que com certeza permitiria sua recuperação e daria mais segurança ao empregador que caso vivenciasse alguma situação em sua empresa, não arcaria com os custos provenientes da suspensão do trabalho ou os custos seriam deduzidos da contribuição previdenciária.

REFERÊNCIAS

AMARAL. Carlos Eduardo Rios do. Lei Maria da Penha garante a manutenção do vínculo trabalhista à mulher em situação de violência doméstica. Disponível em: <<https://por-leitores.jusbrasil.com.br/noticias/2233496/lei-maria-da-penha-garante-a-manutencao-do-vinculo-trabalhista-a-mulher-em-situacao-de-violencia-domestica>> Acesso em: 06 abr. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro: Saraiva, 2008.

BRASIL. Decreto 3048 (1999). Regulamenta a Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm> Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL. Lei 11.340(2006). Lei Maria da Penha. Disponível em: Acesso em: 01 out 2020.

BRASIL. Lei 8213 (1991). Lei dos Planos de Benefício da Previdência Social. Disponível em: Acesso em: 25 set 2020.

BRASIL. Lei 9099 (1995). Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais. Disponível em: Acesso em: 19 set 2020.

CHARPINEL. Manuela Valim. Os direitos garantidos à trabalhadora vítima de violência doméstica. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-16/manuela-charpinel-direitos-trabalhistas-vitima-violencia-domestica>> Acesso em: 06 abr. 2021.

CORREIA. HENRIQUE: SITE TRABALHISTA MAIS ATUALIZADO DO PAÍS. Disponível em: <<http://www.henriquecorreia.com.br/2019/03/>> Acesso em: 06 abr. 2021.

CUNHA, Rogério Sanches da. Violência doméstica: Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06) comentada artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

DELGADO, Maurício 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 à violência doméstica e familiar contra a mulher. 4. ed. rev. anual. E ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.