



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**A LEI MARIA DA PENHA E SUAS IMPLICAÇÕES NO CONTRATO DE
TRABALHO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

ORIENTANDO (A): LETÍCIA DE JESUS RODRIGUES
ORIENTADOR (A): PROF. DRA. CLAUDIA LUIZ LOURENÇO

GOIÂNIA

2022

LETÍCIA DE JESUS RODRIGUES

**A LEI MARIA DA PENHA E SUAS IMPLICAÇÕES NO CONTRATO DE
TRABALHO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

Monografia apresentada à disciplina de Trabalho de
Curso II, da Escola de Direito, Negócios e
Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).

Prof. Orientador (a): Dra. Claudia Luiz Lourenço.

GOIÂNIA

2022

LETÍCIA DE JESUS RODRIGUES

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Dra. Claudia Luiz Lourenço Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Ma. Márcia Pimenta de Paiva Nota

À todas as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar que, na esperança de construir um mundo mais justo, igualitário e livre, transformaram suas tragédias em luta.

Agradeço a Deus por ter me concedido força e coragem para não desistir no meio do caminho.

À minha família que, mesmo com os quilômetros de distância, me ofereceu apoio, carinho e acolhimento para a realização deste trabalho. Em especial, à minha mãe, por todas as renúncias que já fizera por mim e, aos meus padrinhos, pelo auxílio durante esta trajetória.

Aos professores do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, que desempenharam um papel importantíssimo na minha formação enquanto ser humano e profissional.

Às professoras, Dra. Cláudia Luiz Lourenço e Ma. Márcia Pimenta de Paiva, pela ajuda, paciência, orientação e empenho com o qual me guiaram ao longo do desenvolvimento deste estudo.

Ao meu namorado e aos meus amigos, que estiveram presentes nesta jornada e foram lugar de consolo.

E, por fim, a cada uma das pessoas que contribuíram na escrita deste trabalho.

“Qual a distância entre a ofensa e a facada?

Entre os xingamentos e o tiro?

Parece grande, mas não é.

A palavra é o primeiro ato concreto de violência.

A palavra, aparentemente menos afiada que a faca, é o primeiro afrouxamento do instituto incivilizado.

Depois vem o gesto.”

David Coimbra

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo principal a análise do art. 9º, §2º, II, da Lei Maria da Penha (11.340/06), que assegura a manutenção do vínculo empregatício à mulher vítima de violência doméstica e familiar, por até 06 (seis) meses, quando for preciso seu afastamento do local de trabalho para preservar sua integridade física e psicológica. Ocorre que tal medida nada dispõe acerca de sua natureza jurídica e como seria sua aplicação: se seria uma suspensão ou interrupção contratual, a ser custeada pelo agressor ou, pelo empregador ou, ainda, pelo INSS, bem como quem seria competente para conceder este instituto à mulher vitimada. Em virtude disso, fez-se necessário partir de um estudo do contexto histórico, perfazendo os movimentos sociais ao longo dos anos, até o ingresso da mulher no mercado de trabalho, utilizando uma metodologia eclética e de complementaridade, mediante a observância da dogmática jurídica, materializada na pesquisa bibliográfica, da qual depreende-se que a mulher não pode ser vitimada mais uma vez pela omissão do Estado, cabendo aos juízes e tribunais, para efetivação da medida, a aplicação de uma interpretação extensiva/analógica do dispositivo legal até que ocorra sua devida regulamentação.

Palavras-chave: Violência doméstica. Manutenção do vínculo empregatício. Mulher.

ABSTRACT

This monograph has as main objective the analysis of art. 9, §2, II, of the Maria da Penha Law (11.340/06), which ensures the maintenance of the employment relationship for women who are victims of domestic and family violence, for up to 06 (six) months, when it is necessary to leave the place of employment. work to preserve their physical and psychological integrity. It so happens that such a measure has nothing about its legal nature and how its application would be: whether it would be a suspension or contractual interruption, to be paid by the aggressor or, by the employer or, even, by the INSS, as well as who would be competent to grant this institute. to the victimized woman. As a result, it was necessary to start from a study of the historical context, making up the social movements over the years, until the entry of women into the labor market, using an eclectic and complementary methodology, through the observance of legal dogmatics, materialized in the bibliographic research, from which it appears that the woman cannot be victimized once again by the omission of the State, and it is up to the judges and courts, for the effectiveness of the measure, to apply an extensive/analogical interpretation of the legal provision until it occurs. its proper regulation.

Keywords: Domestic violence. Maintenance of the employment relationship. Women.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO..... | 9 |
| CAPÍTULO I – DA CRIMINALIZAÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR..... | 12 |
| 1.1 O QUE É VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER?..... | 12 |
| 1.2 CONTEXTO HISTÓRICO..... | 12 |
| 1.3 QUEM É MARIA DA PENHA?..... | 16 |
| CAPÍTULO II - DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO..... | 20 |
| 2.1 A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO..... | 20 |
| 2.2 DA GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO..... | 23 |
| CAPÍTULO III – DO AFASTAMENTO DA TRABALHADORA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR..... | 24 |
| 3.1 NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO..... | 24 |
| 3.2 JUÍZO COMPETENTE PARA DETERMINAR O AFASTAMENTO..... | 29 |
| 3.3 RESPONSÁVEL PELO CUSTEIO DO AFASTAMENTO..... | 32 |
| CONCLUSÃO..... | 36 |
| REFERÊNCIAS..... | 38 |

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objeto o estudo da Lei nº. 11.340/2006 como uma ação afirmativa que criou mecanismos de coibição e prevenção da violência doméstica e familiar contra a mulher, visando garantir os direitos constitucionais relativos à dignidade da pessoa humana, à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à saúde, ao bem-estar, ao combate à discriminação da mulher e à assistência aos desamparados.

Tristemente, para que esta lei fosse criada, precisou-se que uma mulher, chamada Maria da Penha (vítima de duas tentativas de homicídio praticadas pelo seu ex-marido M. A. H. V.), batesse às portas das organizações internacionais para denunciar a negligência com que o nosso país tratava, não apenas o dela, mas todos os casos de violência doméstica contra a mulher. Inobstante o fato ensejador desta lei ser tão cruel, ela é uma conquista importante aos movimentos feministas.

Seu regramento legal, com implicações predominantemente penais, contém disposição pouco conhecida concernente à esfera trabalhista. No art. 9º, §2º, II, da Lei nº 11.340/06, foi garantida à mulher em situação de violência doméstica e familiar, a manutenção do vínculo empregatício, por até seis meses, quando for necessário seu afastamento do local de trabalho.

Essa medida protetiva de manutenção do vínculo trabalhista à vítima obreira tem como principal objetivo a proteção da mulher vulnerada, que por ter sido alvo de violência doméstica e familiar, se vê impossibilitada de continuar laborando, haja vista que o agressor (na maioria das vezes, um ex-companheiro), à procura em seu recinto de trabalho.

Diante disso, surge-se algumas indagações relativas às repercussões da garantia de manutenção do vínculo empregatício no contrato de trabalho da ofendida, uma vez que a lei em comento, não esclarece a sua forma de aplicação.

Em virtude de tudo isso, em princípio, surgem as seguintes dúvidas a serem solucionadas no transcorrer da pesquisa: a) O que é violência doméstica e

familiar? b) Quanto tempo pode durar o afastamento da mulher, vítima de violência doméstica, do seu local de trabalho? c) Mesmo afastada do seu labor, a mulher continuará recebendo seu salário, ou será mantida através de benefício previdenciário?

Para tanto, poder-se-ia supor, respectivamente, o seguinte: a) De acordo com o artigo 5º da Lei nº. 11.340/2006 configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial. b) Consoante o artigo 9º, § 2º, inciso II, da Lei nº. 11.340/2006, o afastamento da mulher do seu local de trabalho, com o fito de preservar sua integridade física e psicológica, pode durar até 6 meses. c) Sendo comprovada a incapacidade da ofendida de comparecer ao seu local de trabalho, pode-se dizer que o primeiro a ser responsabilizado é o agressor, pois foi ele quem deu causa à necessidade de afastamento, com fulcro no artigo 22, inciso V, da Lei nº. 11.340/06. Caso este não possua condições financeiras, a empresa se responsabilizará pelo pagamento dos quinze primeiros dias, ao passo que, o restante do período, ficará a cargo do INSS, desde que haja aprovação do afastamento pela perícia médica daquele instituto.

Utilizando-se uma metodologia eclética e de complementaridade, mediante a observância da dogmática jurídica, materializada na pesquisa bibliográfica, em virtude da natureza predominante das normas jurídicas; do método dedutivo-bibliográfico, cotejando-se normas e institutos processuais pertinentes ao tema; do processo metodológico-histórico, utilizado sempre que as condições do trabalho exigirem uma incursão analítica dos textos legais; do processo metodológico-comparativo; e do estudo de casos.

Ter-se-á por objetivo principal analisar as implicações do art. 9º, §2º, inciso II, da Lei Maria da Penha (11.340/06) no contrato de trabalho da mulher em situação de violência doméstica e familiar.

Como desdobramento deste, alia-se a pretensão de, primeiramente, no capítulo I, definir o que é violência doméstica, falar sobre o seu histórico até o advento da Lei Maria da Penha; em seguida, no capítulo II, tratar da mulher no mercado de trabalho e da manutenção do vínculo trabalhista; e, por fim, no capítulo III abordar o afastamento do trabalho da mulher vítima de violência doméstica.

Nesse diapasão, em razão da dificuldade de sua compreensão e consequentes discussões a respeito dessas exceções, torna-se interessante, conveniente e viável a realização da presente pesquisa com o objetivo de compreender a natureza jurídica dessa medida de proteção; o responsável pelo custeio da trabalhadora, enquanto afastada; o juízo competente para conceder tal medida e, por fim, se essa garantia gera estabilidade.

CAPÍTULO I – DA CRIMINALIZAÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

1.1 O QUE É VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER?

A violência contra mulher se define como qualquer conduta que, por meio da força física ou da manipulação, constrange, discrimina, ameaça, incomoda, agride, tolhe a liberdade e causa danos à mulher, ocasionada simplesmente por razões de gênero. Segundo Teles e Melo (p. 16, 2012):

O conceito de violência de gênero deve ser entendido como uma relação de poder de dominação do homem e de submissão da mulher. Ele demonstra os papéis impostos às mulheres e aos homens, consolidados ao longo da história e reforçados pelo patriarcado e sua ideologia, induzem relações violentas entre os sexos e indica que a prática desse tipo de violência não é fruto da natureza, mas sim do processo de socialização das pessoas.

Assim, a violência contra a mulher, também chamada de violência de gênero, pode ser compreendida como característica dos papéis sociais impostos a mulheres e homens, reforçados por culturas patriarcais que estabelecem relações de dominação e violência entre os sexos.

1.2 CONTEXTO HISTÓRICO

A violência de gênero é herdada de um período histórico em que as mulheres eram associadas ao pertencimento de um homem, o que autorizava, muitas vezes, até o emprego da força física para dominá-las. Sobre a raiz dessa violência, colhe-se o seguinte entendimento de Teles e Melo (2012, p. 27):

A violência de gênero tem sua origem na discriminação histórica contra as mulheres, ou seja, num longo processo de construção de consolidação de medidas e ações explícitas e implícitas que visam a submissão da população feminina, que tem ocorrido durante o desenvolvimento da sociedade humana.

Desde tempos remotos, onde os grupos humanos eram nômades, já existia “uma divisão sexual de tarefas: ao homem cabia a caça e a preparação de todo o equipamento para essa atividade, enquanto a mulher era a coletora e a responsável pela educação dos filhos” (PISNKY, 2021, p. 54). Já nessa época, foi-se moldando o

arquétipo do homem provedor e protetor, porquanto, era ele quem trazia o alimento e defendia a comunidade de alguns ataques.

Com o advento da agricultura insipiente, o homem deixou de desempenhar relevante papel no sistema produtivo e tornou-se responsável apenas a preparar a terra para o plantio, ao passo que a mulher cuidava da casa e de toda a rotina da lavoura (semeação, colheita e preparo). Desta forma, a função de levar o alimento para a mesa, transferiu-se à mulher que, agora, possui grande poder de liderança – sociedade matriarcal.

Acerca disso, Iop (2009, p. 234) aduz que “a condição biológica do homem, que outrora fora de vital importância à sobrevivência do grupo, como agilidade, força física e velocidade, agora passa a ser secundária.”

A partir daí, como meio de manter sua importância e significado aos aldeamentos, o homem iniciou o processo de dominação sobre a mulher, que se deu, não só pelo emprego da força física – característica desenvolvida antes da Revolução Agrícola que lhe deu melhores condições de guerrear –, como também, pelo controle e manipulação ideológica. É o que afirma Piskly (2021, p. 54-55):

Como então eles mantinham sua dominação sobre as mulheres? Por meio de mitos, ritos e instituições que garantem seu poder. Crenças e cultos perpetuam uma precedência social que já não corresponde ao papel masculino na nova economia dos povos agrícolas. Força física para dissuadir e manipulação do sistema ideológico para manter e reproduzir o poder foram armas do homem nas comunidades agrícolas.

Constata-se, portanto, que mesmo a mulher exercendo atividades fundamentais para o grupo social, ela era posicionada em grau submisso.

Em razão da domesticação dos animais e dos novos instrumentos de produção, a agricultura insipiente, manejada pela enxada primitiva, passou a ser uma agricultura intensiva, que, por sua vez, possibilitou aos aldeamentos o capital excedente. Segundo Iop (2009, p. 237):

O acúmulo de alimento estocado exigiu a volta do caçador, com seu comportamento e habilidades rudes, para proteger a aldeia da invasão de outros grupos que intencionavam saquear o alimento estocado. Se na agricultura insipiente a força física masculina não era mais necessária, na agricultura à base do arado, esta se faz sentir, o que ocasiona outro motivo para o homem retornar a desempenhar a função de provedor.

Dessa forma, o homem resgata para si o papel de provedor.

Com o avançar dos conhecimentos e das novas tecnologias de metais, o homem aprendeu a fundir o minério e a produzir, além dos seus instrumentos de produção (como o arado), seus instrumentos de defesa e proteção (como o arco e flecha). Isso propiciou ao caçador sua ascensão ao poder, haja vista que suas armas, criadas para matar animais, passaram a ser usadas, também, para subjugar e dominar os mais fracos.

Assim, gradualmente, foi se instituindo a sociedade patriarcal, onde as relações de poder eram masculinas e a propriedade, que outrora era coletiva, agora altera-se para a privada. Um dos bens que englobava a propriedade privada – pertencente ao homem – era a mulher, que “ao ser tratada como propriedade dos homens, perdeu, em diferentes níveis, a autonomia, a liberdade e o mais básico direito de controle sobre seu próprio corpo” (TELES e MELO, 2012, p. 28).

Para Iop (2009, p. 240), quando surge a família patriarcal:

(...) essa se torna dona de todos os que de uma forma ou de outra contribuíram com o aumento das riquezas. O escravo como instrumento de trabalho e a mulher como mero instrumento de procriação da força de trabalho. Esse tipo de família é a que preponderou na civilização, representada pelo poder do homem sobre a mulher, sendo essa família representante da unidade econômica da sociedade.

A criação de leis e de formas estatais, nada melhorou a condição feminina. Ao contrário, anulou e limitou o reconhecimento da mulher enquanto sujeito de direitos. Esta perceptível discriminação de gênero – que visava a submissão da população feminina – oprimiu, escravizou e objetificou as mulheres. Teles e Melo (2012, p. 28) citam os inúmeros exemplos da prática desses atos de hostilidade sexual:

(...) venda e troca de mulheres, como se fossem mercadorias, mulheres escravizadas, violadas, vendidas à prostituição, assassinadas por ocasião de morte de seus senhores ou maridos, ou ainda a mutilação genital feminina (amputação do clitóris) cuja prática já deixou aleijadas 114 milhões de mulheres em todo o mundo (Organização Mundial de Saúde, 1995).

No plano teológico, a mulher era vista como a porta do demônio. Isso porque, Eva, a primeira mulher, foi responsabilizada pela desgraça humana ao ter comido o fruto da árvore da vida – proibido por Deus –, fazendo com que os seres humanos fossem obrigados a lavrarem a terra para retirarem dali o seu sustento.

Santo Ambrósio, conselheiro espiritual de três imperadores romanos, asseverava que, tendo Adão sido levado ao pecado por Eva, “seria justo e certo que a mulher aceitasse como amo e senhor aquele que ela encaminhou ao pecado” (TELES e MELO, 2012, p. 30).

Além disso, muito teólogos afirmavam que “Eva não teria sido feita à imagem e semelhança de Deus, e sim feita a partir de Adão. Isto a tornaria apenas uma projeção da criação divina, fato que, para eles, caracterizava a inferioridade natural das mulheres” (FARINHA, 2009, p. 05).

Não bastasse isso, a construção dessa inferioridade feminina se deu, ainda, no campo das ciências. Para muitos pseudocientistas que se opuseram ao cristianismo, as mulheres eram tidas como intelectualmente incapazes. Lamennais, filósofo e escritor político francês, as caracterizavam como “a estátua viva da burrice”. De acordo com Teles e Melo (2012, p. 30):

A garantia da supremacia masculina dependia única e exclusivamente da inferioridade feminina. Daí a exigência de ataques acirrados à condição feminina, impondo forçosamente ideias acerca da incapacidade e incompetência das mulheres. Foram feitos esforços, em todos os níveis, para erradicar quaisquer vestígios da capacidade física, emocional e intelectual do segmento feminino, mesmo que para isso tivessem de empregar o uso da violência e da farsa.

A grande mudança começaria a surgir apenas no século das Luzes (movimento iluminista), que é marcado por uma ruptura com o passado e o início de um novo sistema social baseado na cidadania de todos os indivíduos sem distinção.

No entanto, conforme afirma Porto (2018, não paginado):

Apesar de todo um esforço por estender a igualdade cidadã em direção a toda a humanidade, ainda no iluminismo, a maioria dos filósofos e escritores reiterava as visões tradicionais sobre as mulheres, frequentemente, nas mesmas obras em que condenavam os efeitos dos limites da tradição dos homens (...). Frequentemente à custa de sua própria lógica, continuaram a reafirmar que as mulheres eram inferiores aos homens nas faculdades cruciais da razão e da ética e que deveriam, portanto estar subordinada a estes. A maior parte dos homens das Luzes ressaltou o ideal tradicional da mulher silenciosa, modesta, casta, subserviente e condenou as mulheres independentes e poderosas.

Nesse sentido, embora muitas mulheres tenham lutado por suas reivindicações nas revoluções liberais, ao final destas, não se ocorreu a aguardada divisão igualitária dos direitos, ficando-lhes reservados os mesmos papéis

domésticos. Todavia, “lançado o gérmen dos direitos humanos, naquela que foi sua primeira dimensão – a dimensão das liberdades públicas – a história se encarregaria de fazer justiça ao gênero feminino, ainda que sempre com algum atraso” (PORTO, 2018, não paginado).

Após a Segunda Guerra Mundial, com a criação das organizações internacionais de defesa dos direitos humanos, as reivindicações de igualdade de gênero foram, enfim, consagradas pelas convenções internacionais e ratificadas por muitas nações.

O Brasil, inclusive, tornou-se signatário de várias convenções internacionais, dentre elas, merecem destaque: a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Woman – CEDAW), aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 18 de dezembro de 1979 e ratificada pelo Brasil na Constituição Federal de 1988; e, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, também conhecida por Convenção de Belém do Pará, que foi adotada pela Organização dos Estados Americanos (OEA) em 06 de junho de 1994 e ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995 (PORTO, 2018, não paginado).

Ocorre que, apesar de ter adotado as convenções internacionais mencionadas alhures, o Brasil pouco fez para transformar a realidade das vítimas de violência doméstica ou familiar em seu território.

Foi preciso que uma mulher, chamada Maria da Penha, batesse às portas das organizações internacionais para fazer com que nosso país deixasse de ser negligente e criasse sanções que erradicassem ou, ao menos, minimizassem a violência de gênero.

1.3 QUEM É MARIA DA PENHA?

Maria da Penha Maia Fernandes é uma farmacêutica cearense que teve sua história de vida marcada pela violência doméstica e familiar.

Em maio de 1983, o economista e professor universitário M. A. H. V., com quem Maria da Penha era casada e tivera três filhas, tentou, pela primeira vez, matá-la. Cunha e Pinto (2021, p. 23) narram como isso aconteceu:

(...) Maria da Penha Maia Fernandes, enquanto dormia, foi atingida por um tiro de espingarda desferido por seu então marido, o economista M. A. H. V., colombiano de origem e naturalizado brasileiro. Em razão desse tiro, que atingiu a vítima em sua coluna, destruindo a terceira e a quarta vértebras, suportou lesões que a deixou paraplégica.

Conforme foi apurado nas investigações, este atentado contra a vida da farmacêutica foi premeditado. “Tanto que seu autor, dias antes, tentou convencer a esposa a celebrar um seguro de vida, do qual ele seria beneficiário. Ademais, cinco dias antes da agressão, ela assinara, em branco, um recibo de venda de veículo de sua propriedade a pedido do marido” (CUNHA e PINTO, 2021, p. 23).

Mas, infelizmente, as agressões não cessaram por aí. Após meses de tratamento e intervenções cirúrgicas, Maria da Penha retornou para casa e foi mantida sob cárcere privado por 15 dias, quando então, M. A. H. V. praticou nova tentativa de homicídio que, segundo Dias (2018, p. 21), deu-se “por meio de uma descarga elétrica enquanto ela tomava banho”. De acordo Cunha e Pinto (2021, p. 24), foi “nesse instante que Maria da Penha entendeu o motivo pelo qual, há algum tempo, o marido utilizava o banheiro das filhas para banhar-se”.

Embora negasse a autoria do primeiro ataque, pretendendo simular a ocorrência de um assalto à casa onde moravam, as provas obtidas no inquérito policial o incriminavam e se revelaram suficientes para embasar a denúncia, ofertada pelo Ministério Público, no dia 28 de setembro de 1984, perante a 1ª Vara Criminal de Fortaleza (CUNHA e PINTO, 2021, p. 24).

Um dos dados colhidos na investigação que se tornou decisivo ao caso, foi o depoimento dos empregados do casal que ressaltaram o gênio violento de M. A. H. V. Conforme assevera Dias (2018, p. 22), “durante o casamento, Maria da Penha sofreu repetidas agressões e intimidações, mas nunca reagiu por temer represália ainda maior contra ela e suas filhas”.

Ocorre que, após ter sido pronunciado e condenado a 15 anos de prisão pelo júri, em 1991, M. A. H. V. apelou contra a decisão, suscitando nulidade decorrente de falha na elaboração dos quesitos, o que fora acolhido pelo Tribunal. Por conta disso, o réu precisou ser submetido a novo julgamento, que foi designado para o dia

15 de março de 1996, quando então foi condenado a pena de 10 anos e 6 meses de reclusão. Porém, a defesa do réu seguiu com novo apelo deste último julgamento, bem como de novos recursos dirigidos aos tribunais superiores.

Diante do descaso e da inércia da justiça para responsabilizar criminalmente o réu M. A. H. V. por todos os seus atos, Maria da Penha:

Chegou a ficar com vergonha e a pensar: se não aconteceu nada até agora é porque ele, o agressor, tinha razão de ter feito aquilo. Ainda assim, não se calou. Depois de ter sido quase assassinada, por duas vezes, tomou coragem e decidiu fazer uma denúncia pública. Em face da inércia da justiça, escreveu um livro, uniu-se ao movimento de mulheres e, como ela mesmo diz, não perdeu nenhuma oportunidade de manifestar sua indignação (DIAS, 2018, p. 22).

A história de Maria da Penha Maia Fernandes repercutiu de tal ordem que o Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL), em conjunto com o Comitê Latino-Americano e do Caribe para a Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM), protocolizaram uma denúncia em face do Brasil à Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (CIDH/OEA), em 1998, considerando a grave violação de direitos humanos e deveres protegidos por tratados em que nosso país era signatário.

Em virtude de tal provocação, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos determinou a notificação do Brasil para que se pronunciasse acerca da denúncia. Todavia, malgrado tenha sido oficiado por 4 vezes ao longo de 3 anos, o país permaneceu em silêncio, resultando, em 16 de abril de 2001, na publicação do Relatório n. 54/2001, que assim declarou:

A Comissão recomenda ao Estado que proceda a uma investigação séria, imparcial e exaustiva para determinar a responsabilidade penal do autor do delito da tentativa de homicídio em prejuízo da Senhora Fernandes e para determinar se há outros fatos ou ações de agentes estatais que tenham impedido o processamento rápido e efetivo do responsável; também recomenda a reparação efetiva e pronta da vítima e a adoção de medidas, no âmbito nacional, para eliminar essa tolerância do Estado ante a violência doméstica contra mulheres (CUNHA e PINTO, 2021, p. 26).

Finalmente, em setembro de 2002, “passados, portanto, mais de 19 anos da prática do crime, M. A. H. V. foi preso” (CUNHA e PINTO, 2021, p. 24), contudo, não chegou a cumprir nem 1/3 de sua pena em regime fechado.

Ademais, naquele mesmo ano (2002), iniciou-se alguns estudos para elaboração de um projeto de lei para o enfrentamento da violência doméstica contra a mulher, conforme afirma Dias (2018, p. 23):

O projeto, que teve início em 2002, foi elaborado por cinco organizações não governamentais – ONGs que trabalhavam com a violência doméstica. O Grupo de Trabalho Interministerial, criado pelo Decreto n. 5.030/04, sob a coordenação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, elaborou o projeto que, em novembro de 2004, foi enviado ao Congresso Nacional. O Projeto de Lei n. 4.559/04 ficou sob a relatoria da Deputada Federal Jandira Feghali, a qual realizou audiências públicas em vários Estados e apresentou um substitutivo. Novas alterações foram levadas a efeito pelo Senado Federal, como PLC n. 37/06. Finalmente a Lei n. 11.340/06 foi sancionada pelo Presidente da República, em 07 de agosto de 2006, e entrou em vigor em 22 de setembro de 2006.

A Lei n. 11.340/06 foi batizada de Lei Maria da Penha como homenagem à luta desta mulher contra a violência de gênero.

CAPÍTULO II - DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

2.1 A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Como já delineado no capítulo volvido, ao longo da história, a mulher era constantemente colocada em grau submisso ao do homem, sendo inegável dizer, também, que tal condição a acompanhou nas relações de trabalho.

O ingresso da mulher no mercado de trabalho ocorreu, principalmente, devido a necessidade de sua contribuição com os gastos financeiros da família. Para Leal (2016, não paginado), “o primeiro momento na história em que houve considerável absorção da mão-de-obra feminina foi na Revolução Industrial, quando as fábricas contrataram mulheres com o objetivo de reduzir as despesas com salários e discipliná-las ao seu modo”.

Na perspectiva de Nascimento (2011, p. 909):

(...) o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíram a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações. Nenhuma limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação (...).

Não há dúvidas, portanto, que os patrões preferiam a mão-de-obra feminina por esta ser de menor valia. Assim, diante das explorações sofridas por esta categoria, as primeiras leis trabalhistas, surgidas em 1842 e 1844, na Inglaterra, eram voltadas para a proteção do trabalho da mulher, que estabeleciam a proibição de seu labor em locais subterrâneos e limitavam sua jornada de trabalho.

Outrossim, apesar de já estarem insertas no mercado de trabalho, foi somente após a Primeira e a Segunda Guerra Mundial, que o cenário se modificou significativamente e permitiu que as mulheres passassem a assumir funções que antes eram exercidas, exclusivamente, pelos homens, tendo em vista que a maioria dos que sobreviveram ao conflito, regressaram ao seus países mutilados, com problemas psicológicos e impossibilitados de retornarem ao trabalho; outros, ainda, chegaram a ser excluídos da vida social das comunidades. Resultando, assim, em

um novo tipo de sentimento e atitude por parte das mulheres (BAYÃO e SCHETTINO, 2014, não paginado).

Nessa época, começou a surgir a paridade em relação às funções laborais tidas como femininas e masculinas. Todavia, por mais que as mulheres trabalhassem de forma igual ao homem, o valor de seu salário, ainda, era inferior.

A globalização e as inovações tecnológicas foram fatores importantes para fazer com que as mulheres continuassem a ganhar espaço. Isso contribuiu para que muitas buscassem se especializar e se profissionalizar, tornando-se, assim, mais capacitadas a ocuparem cargos de liderança. Além disso, a aprovação das pílulas contraceptivas em 1960, ajudou a consolidar a presença feminina no mercado de trabalho.

Diante dessas conquistas, a mulher foi, progressivamente, deixando de ser dona de casa para ser dona de si própria, inserindo-se no mercado de trabalho e alcançando novos rumos. Com isso, o homem se viu perdendo o domínio sobre a figura feminina, pois prover o sustento da família, servia também, como uma forma de opressão contra a mulher que se sujeitava, muitas vezes, as mais diversas formas de violência e intimidação pelo homem-provedor (GONÇALVES, 2016, p. 33).

No Brasil, com a consolidação do sistema capitalista, em meados do século XIX, e devido ao intenso crescimento das maquinarias, a dinâmica do trabalho feminino sofreu uma importante transformação:

(...) a Constituição Federal de 1932, conhecida pela Revolução de 1932, que teve curta duração, estabelecia que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez (VASCONCELOS, 2018, p. 18).

No entanto, os maiores avanços à proteção do trabalho feminino no Brasil, ocorreram em 1943 (com a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, promulgada pelo Decreto-Lei n. 5.452, que estabeleceu a efetiva participação das mulheres no mundo corporativo), em 1962 (com a criação da Lei n. 4.121/62, permitindo que mulheres casadas não necessitassem mais da autorização dos maridos para

trabalharem), e em 1988 (com a Constituição da República Federativa do Brasil, que erigiu os direitos do trabalhador à categoria de direitos constitucionais trabalhistas e consolidou em seu art. 5º, inciso I, a igualdade de gênero).

Acerca da igualdade de gênero elencada no art. 5º, inciso I da Constituição Federal de 1988, Martinez (2020, p. 1361) fez o seguinte comentário:

(...) os representantes do povo brasileiro, em seu texto fundamental, garantiram também, no primeiro dos incisos do art. 5º, que homens e mulheres seriam iguais em direitos e obrigações. Entretanto, ressaltou-se que isso seria praticado, nos termos da Constituição. A ressalva, claramente indicativa do reconhecimento de uma igualdade mitigada, deixou confessado que, em nome do paralelismo essencial entre homens e mulheres, não se poderia deixar de admitir diferenças biológicas evidentes. Enfim, apesar de juridicamente iguais, homens e mulheres são fisiológica e psicologicamente dessemelhantes, sendo essa uma constatação inelutável. Por serem apenas formalmente iguais, homens e mulheres, nos estritos termos da Constituição, podem ser tratados de modo desigual, sem que isso implique, segundo a vontade do constituinte originário, uma violência à isonomia, mas sim um tratamento desigual com o foco corretivo da desigualdade.

No que concerne ao tratamento desigual com foco em corrigir às desigualdades existentes entre os gêneros, têm-se que a própria Constituição de 1988, garantiu que as mulheres podem obter a aposentadoria com idade inferior do que a exigida para os homens e com tempo de contribuição menor em relação a eles; e, ainda, concedeu a isenção ao serviço militar em tempo de guerra, por existirem diferenças estruturais entre homens e mulheres, mormente quanto à gestação e função biológica unicamente concebida à elas.

Assim, diante das garantias ofertadas às mulheres pela CRFB/88, passou-se a existir uma preocupação do legislador em relação a discriminação do trabalho feminino. É o que afirma Martinez (2020, p. 1362):

As disparidades que extremam homens e mulheres garantem a estas algumas proteções, que, entretanto, por ato reflexo, podem ensejar discriminação de gênero. Cômicos disso, os legisladores constitucional e infraconstitucional atuam em esferas protetivas que não apenas abarcam o curso laboral, mas também o instante pré-contratual. As violações podem ocorrer antes de iniciado o contrato de emprego como tentativa obstativa de aquisição, ou depois de iniciado o vínculo, durante o decurso dele.

Por esta razão, o constituinte incluiu a proteção do mercado de trabalho feminino como direito mínimo previsto no art. 7º, inciso XX da Constituição Federal de 1988. No entanto, por mais que os dispositivos legais assegurem o trabalho da

mulher, é de suma importância a existência de políticas públicas voltadas a esta categoria para “apaziguar a disparidade de desigualdades quanto a questão de gênero e a desvalorização trabalhista feminina, devido ao mercado de trabalho ser o meio mais eficaz de libertação feminina do meio opressor” (GONÇALVES, 2016, p. 26).

Desta forma, o legislador sentiu a necessidade de inserir na Lei n. 11.340/06, questões relacionadas ao direito trabalhista e à seguridade social, dispondo em seu Capítulo II – Da Assistência à Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar, a manutenção do vínculo empregatício às vítimas de violência de gênero (art. 9º, §2º, II, LMP).

2.2 DA GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A garantia de manutenção do vínculo trabalhista às mulheres que sofrem violência doméstica e familiar, prevista no art. 9º, §2º da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/06), é uma medida cautelar/protetiva que pode ser requerida pela vítima ou pelo órgão ministerial de forma verbal ou escrita, na fase pré-processual ou após a acusação. Para a concessão desta garantia, basta que a mulher esteja, no momento do pedido, em situação de violência doméstica e familiar.

No entanto, mesmo passados 16 anos do início da vigência da Lei Maria da Penha, ainda não há a efetiva aplicação desta medida protetiva pelos magistrados, isso porque, o dispositivo deixou grandes lacunas a serem sanadas pelos doutrinadores e jurisprudências.

Por conta disso, a vítima de violência doméstica “não pode exercer o direito que lhe é conferido por lei. O direito existe, a previsão é clara, mas por não se saber “como fazer”, deixa-se de “fazer”. A questão formal supera a necessidade prática” (LIMA, 2014, p. 24).

CAPÍTULO III – DO AFASTAMENTO DA TRABALHADORA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

3.1 NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO

A garantia de preservação do vínculo trabalhista às mulheres em situação de violência doméstica e familiar, buscou cercá-la de proteção sem se descuidar da sua necessidade de subsistência. Veja o que estabelece o art. 9º, §2º, inciso II da Lei Maria da Penha:

Art. 9º. A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

(...) § 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;

Dessa forma, as vítimas que estejam sob qualquer relação jurídica de emprego no âmbito privado, podem ser afastadas de seu local de trabalho mediante determinação judicial, por até seis meses. Para Martinez (2020, p. 1089), “a medida leva em consideração a possibilidade de o agressor (ou alguém a mando dele) “rondar” o ambiente laboral da vítima para vingar-se da denúncia”.

Uma das intenções do legislador infraconstitucional foi resguardar o mercado de trabalho da mulher, elevado ao patamar de direito fundamental de segunda dimensão (art. 7º, inciso XX da Constituição) que, justamente exercido, visa à melhoria das condições sociais da mulher, em especial aquela que, já agredida no corpo e na alma e talvez tenha que se refugiar em outro local distante de sua família para sobreviver, ao menos possa ter mantido o seu contrato de emprego, considerado o trabalho bem jurídico fundamental (art. 6º da CF/88). Permitir o contrário, ou seja, afastar a vítima de seu local de trabalho e inexistir ferramenta para preservar o seu vínculo empregatício, pode ferir mais a sua dignidade já ferida. (CARVALHO, 2014, p. 191).

Tal regramento jurídico tem nítida dimensão de seguridade social e “erige-se como parte de consistente política pública (...) de combate à discriminação da mulher (art. 3º, IV, CF/88; art. 5º, caput e I, CF/88) e de garantia de assistência aos desamparados (art. 6º, CF/88)” (DELGADO, 2019, p. 1252).

Ocorre que essa referida medida protetiva deixa algumas lacunas, tendo em vista que o legislador nada dispôs acerca de sua natureza jurídica, sua aplicação e, conseqüentemente, suas implicações no contrato de trabalho. Afinal, seria uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho ou mera interrupção da prestação de serviços?

À vista disso, torna-se imprescindível discernir as diferenças existentes entre a suspensão e a interrupção contratual. Nesse ínterim, Delgado (2019, p. 1236) preceitua que:

A 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 sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes. 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. Como se vê, é a interrupção a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais. É também conhecida como suspensão parcial do contrato

Assim, a suspensão do contrato de trabalho – como, por exemplo, as faltas injustificadas e a suspensão disciplinar – faz com que as obrigações do empregador e os deveres do empregado, fiquem temporariamente sem vigência, ou seja, o empregado não presta serviço nem recebe salário. Noutro giro, a interrupção do contrato de trabalho – como, por exemplo, as férias e a licença-maternidade – assegura que, mesmo com o afastamento do obreiro, todas as obrigações do empregador continuam a vigor. Nesse caso, apesar do empregado não prestar serviço, seu salário deve ser pago normalmente.

Além disso, tanto na interrupção quanto na suspensão contratual é garantido ao empregado o retorno em sua atividade laboral sem prejuízo das vantagens que sua categoria tenha, porventura, adquirido durante sua ausência, conforme estabelece o artigo 471¹ da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Depreende-se, portanto, que não é possível a dissolução do contrato de trabalho diante das hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, exceto quando ocorrer a dispensa por justa causa e na hipótese de extinção da empresa.

¹ Art. 471: Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Acerca disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já esposou entendimento:

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. AUXÍLIO-DOENÇA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. De acordo com o entendimento majoritário desta Corte, apesar de válida a dispensa por justa causa durante a suspensão do contrato de trabalho, seus efeitos não são gerados na constância do motivo ensejador da suspensão contratual quando a ocorrência do ato faltoso é anterior a esse período. Precedentes. Recurso de Revista parcialmente conhecido e parcialmente provido.² [grifo inserido]

RECURSO DE REVISTA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL (alegação de violação aos artigos 5º, XXXV, e 93, IX, da Constituição Federal). Há de se mostrar omissa a decisão, mesmo após a provocação da manifestação por intermédio de embargos declaratórios, para que reste demonstrada a negativa de prestação jurisdicional ensejadora do conhecimento de revista. Exegese do disposto no artigo 535, II, do CPC. Recurso de revista não conhecido. PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - DISPENSA POR JUSTA CAUSA NO PERÍODO DA SUSPENSÃO - POSSIBILIDADE. A suspensão do contrato de trabalho tem como principal efeito a ausência de eficácia das cláusulas contratuais, que só voltam a vigor quando cessada a causa de suspensão. Assim, não é exigido labor do empregado, ou mesmo pagamento de remuneração por parte do empregador, além do que, não existe obrigação de recolhimento previdenciário, até o término do período em que perdurar a suspensão do contrato de trabalho. Todavia, não obstante a ausência de eficácia das cláusulas contratuais, prevalece, ainda, princípios norteadores da relação empregatícia, mesmo suspenso o contrato laboral, tais como: a lealdade, a boa fé, a fidúcia, a confiança recíproca, a honestidade, etc. Incontroverso nos autos que a dispensa do recorrido se deu por Justa Causa. Assim, é de se concluir que o poder potestativo de rescindir o contrato de trabalho não deve ser afetado por esta suspensão de eficácia. Dessa forma, restando comprovada a justa causa, a suspensão do contrato de trabalho não se revela como motivo capaz de impedir a rescisão do contrato de trabalho de imediato. Recurso de revista conhecido e provido.³ [grifo inserido]

Desta maneira, tendo ocorrido falta grave que enseja a dispensa por justa causa antes da suspensão ou da interrupção contratual, esta só produzirá efeitos após o término da causa suspensiva ou interruptiva. No entanto, se a falta grave ocorreu durante a suspensão ou interrupção, seus efeitos serão imediatos.

Ante as considerações expostas alhures, é possível perceber que o afastamento compulsório da mulher que sofre violência doméstica e familiar, previsto no art. 9º, §2º, inciso II, da Lei Maria da Penha, possui natureza jurídica de uma suspensão contratual, não devendo haver contagem do tempo de serviço,

² RR-20300-40.2008.5.01.0263, Rel. Min(a). MARIA DE ASSIS CALSING, QUARTA TURMA, julgado em 28/03/2012, DEJT 03/04/2012.

³ RR 91300-48.2009.5.19.0010, Rel. Min. RENATO DE LACERDA PAIVA, SEGUNDA TURMA, julgado em 17/02/2016, DEJT 26/02/2016.

pagamento de salários, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e nem recolhimento de contribuições para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Esse é o entendimento de Cunha e Pinto (2021, p. 129):

Como solucionar esse impasse? Garante-se o emprego e o salário, em franco prejuízo ao patrão ou, ao revés, é assegurado o vínculo trabalhista, mas sem o recebimento de qualquer remuneração e, aí, quem é vítima (novamente) é a mulher? A solução que nos parece mais adequada seria de suspensão do contrato de trabalho, na qual a mulher teria mantido seu vínculo empregatício, não recebendo, porém, salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário.

Por sua vez, em favor do enquadramento desse afastamento trabalhista no campo das suspensões contratuais, Delgado aponta que:

De um lado, o próprio silêncio da lei, que conduziria à incidência do princípio da legalidade (art. 5º, II, CF/88), informando não se poder criar para o empregador dever e obrigação significativamente onerosos sem prévia estipulação legal. De outro lado, a circunstância de se tratar de afastamento sem qualquer culpa ou responsabilidade do empregador, sem qualquer relação com o vínculo de emprego, não permitindo ou justificando a captura de regras responsabilizatórias na ordem jurídica por simples esforço hermenêutico. Some-se a isso o fato de a Lei Maria da Penha mencionar apenas a manutenção do vínculo trabalhista (inciso II do § 2º do art. 9º da Lei n. 11.340), dando a entender que a subsequente ausência da empregada não pode ser fator de ruptura contratual motivada, de dispensa em face de não cumprimento do contrato, sendo, ao invés, nítida suspensão do contrato de trabalho. Agregue-se a esse rol de argumentos a circunstância de os afastamentos longos, sem expressos ônus e encargos legais para o empregador, serem usualmente enquadrados pela doutrina e pela jurisprudência como suspensão contratual. Complete-se a argumentação insistindo-se que o fato de ser a lei omissa, em contexto de fixação de regra de Seguridade Social (ao invés de ter imposto ao Estado os custos da medida protetora da mulher) não transfere para o empregador, principalmente o privado, os custos e encargos de nítida política de seguridade social (2019, p. 1289-1290). [grifo inserido]

Nesse sentido, faz-se necessário observar que, de fato, o empregador não contribuiu com esse afastamento, quiçá a mulher vítima da violência doméstica. Todavia, há correntes doutrinárias que defendem que essa medida protetiva deve integrar o rol das interrupções contratuais – chamadas ainda de suspensões parciais do contrato de trabalho – e serem arcadas pelo patrão. Em síntese, argumentam que:

(...) a Lei Maria da Penha tem, sim, inquestionável natureza de regra de Seguridade Social, além de sua dimensão trabalhista, estando ambas conectadas, do ponto de vista lógico e jurídico. A circunstância de ser regra dessa natureza não exclui, de maneira alguma, a responsabilidade do empregador, uma vez que toda a sociedade participa, segundo a matriz constitucional, do conjunto integrado de ações que compõem essa face da

vida pública, social e comunitária. (...) Nessa qualidade de regra trabalhista e de regra de seguridade social, o afastamento do trabalho assegurado pelo art. 9º, § 2º, II, da Lei n. 11.340/2006 à trabalhadora ameaçada no plano doméstico ou de sua família somente cumpre seus objetivos cardeais caso seja enquadrado como interrupção da prestação de serviços, ao invés de mera suspensão contratual, com a garantia de percepção dos direitos trabalhistas à empregada sob tutela pública e social (DELGADO, 2019, p. 1291).

Entre os que defendem se tratar de interrupção das prestações de serviço, tem-se o entendimento de Didier Jr. (2010, p. 04):

Quanto à manutenção do vínculo trabalhista por até seis meses, a questão que surge é a de saber se é garantido também, durante esse período, o pagamento de salário. Parece que o objetivo do legislador aí foi o de garantir à mulher não só o seu emprego, em caso de afastamento do local de trabalho, como também o seu sustento. Assim, de nada adiantaria garantir à mulher a possibilidade retornar ao seu emprego após o período de afastamento, sem que lhe fosse garantido, durante aquele período, a percepção de salário, ainda que sem a contraprestação do serviço. Desse modo, parece que a melhor interpretação é aquela que permite ao juiz garantir não só a manutenção do vínculo trabalhista como também a do pagamento dos salários mensais, o que é plenamente justificável em razão de tratar-se de medida de exceção e de proteção à pessoa em situação de risco (muitas vezes, aliás, risco de morte). Não se pode deixar de reconhecer, porém, que esta é uma medida que precisa ser muito bem ponderada pelo magistrado, que deverá levar em conta também as repercussões econômicas que dela podem advir.

Malgrado os argumentos bastante razoáveis acerca da responsabilidade social do empregador, existe um sentimento de apreensão quando do retorno da obreira à sua atividade laboral. Inobstante lhe ser assegurado todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à sua categoria, há um receio de que o empregador tente puní-la com retaliação de parte de seus benefícios e direitos contratuais.

Dessa maneira, parece que o mais justo seria adotar o entendimento de que tal medida protetiva se refere à uma suspensão contratual, para que isso não onere excessivamente o empregador, nem propicie a existência de (mais) discriminações à contratação de mulheres. O Superior Tribunal de Justiça (STJ), contudo, decidiu em sentido oposto:

De acordo com a Sexta Turma da Corte Cidadã, a natureza jurídica de interrupção do contrato de trabalho é a mais adequada para os casos de afastamento por até seis meses em razão da violência doméstica e familiar, ante a interpretação teleológica da Lei Maria da Penha, que veio concretizar o dever assumido pelo Estado brasileiro de proteção à mulher contra toda

forma de violência (O número deste processo não é divulgado em razão de segredo judicial) (CUNHA e PINTO, 2021, p. 130). [grifo inserido]

Por fim, em que pese a Lei n°. 11.340/06 ter delimitado o prazo de afastamento judicial em até seis meses, há entendimento majoritário dos doutrinadores de que, persistindo os motivos que ensejaram a medida cautelar, o prazo “pode ser renovado com base no poder geral de cautela do magistrado.” (CARVALHO, 2014, p.182).

3.2 JUÍZO COMPETENTE PARA DETERMINAR O AFASTAMENTO

Conforme amplamente discutido, a Lei Maria da Penha garante a trabalhadora, em situação de violência doméstica ou familiar, a manutenção de seu vínculo empregatício, todavia, não estabelece a forma de sua aplicação. Um dos pontos não mencionados na Lei, trata-se sobre qual justiça seria competente para julgar a medida de afastamento da obreira.

No Brasil, a competência jurisdicional é distribuída entre a Justiça Eleitoral, a Justiça do Trabalho, a Justiça Militar, a Justiça Federal e a Justiça Estadual, sendo as três primeiras chamadas de justiça especializada e a última de residual.

Diante disso:

(...) a questão que precisa ser respondida é se o afastamento com manutenção do vínculo previsto na Lei 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 (POSSAS, 2014, p. 30).

A competência material da Justiça do Trabalho está abarcada no art. 114 da Constituição Federal. Veja:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I. as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II. as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III. as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

- IV. os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V. os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI. as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII. as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII. a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- IX. outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. [grifo inserido]

Nesse sentido, Cunha e Pinto (2021, p. 131-132) defendem que a manutenção do vínculo empregatício trabalhista se trata de matéria que, sem qualquer espécie de dúvida, possui competência absoluta na Justiça Trabalhista. No entanto, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que o motivo do afastamento em tais situações não decorre de relação de trabalho, mas de situação emergencial prevista na Lei n. 11.340/06, com o objetivo de garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher, cabendo, portanto, o julgamento à Justiça Comum (Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher), e não à trabalhista. Senão, vejamos:

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. Omissis.⁴ [grifo inserido]

⁴ REsp 1757775/SP, Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019.

Para Salviano (2013 *apud* LIMA, 2016, p. 37), o afastamento do trabalho por motivo de violência contra a mulher não tem origem na relação do trabalho, uma vez que o empregador não é o causador deste problema.

Ademais, o Supremo Tribunal Federal definiu, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.684, que as ações penais, mesmo que decorrentes de processos trabalhistas, não é de competência da Justiça do Trabalho:

Ação direta de inconstitucionalidade. 2. Art. 114, I, IV e IX, da CF, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004. 3. Competência Criminal da Justiça do Trabalho. Inexistência. 4. Medida cautelar deferida pelo Plenário e confirmada no julgamento de mérito. 5. Interpretação conforme ao disposto no art. 114, I, IV e IX, da Constituição da República, de modo a afastar a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações penais. 6. Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente.⁵

Em sentido contrário, Cunha e Pinto (2021, p. 131) argumentam que a Justiça do Trabalho possui competência absoluta em decorrência da matéria, firmada no texto maior, logo, não pode sofrer alteração por uma lei infraconstitucional como a Lei Maria da Penha.

No entanto, deve-se fazer uma análise teleológica desta Lei para que sua finalidade seja alcançada. Nesse sentido, Corbellini (2013 *apud* LIMA, 2016, p. 31) se posiciona:

Um tanto quanto incoerente, parece, que após o juiz criminal detectar a situação de risco, deve permanecer inerte e repassar esta informação a trabalhadora que por sua vez, deverá apresentá-la ao juiz laboral, para que este faça a sua análise dos fatos. Ou seja, o juiz comum vislumbra a situação e não faz nada, pois não é sua a competências, deixa tudo como está e acaba por escutar, dias depois, que ocorreu a morte de alguém que, já sabia, estava em situação perigosa devido à violência familiar sofrida. Portanto, este entendimento de pertencer à justiça do trabalho a competência para processar e julgar a decisão do afastamento me parece equivocada, uma, em virtude da demora que todo este tramite teria, e outra, pois o que se trata neste afastamento não é o contrato de trabalho em si, e sim a preservação da integridade física da trabalhadora.

Assim, o procedimento para o afastamento da obreira se daria no Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher ou, na falta destes, no Juízo Criminal, conforme o entendimento do Tribunal Superior.

⁵ Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3.684/DF. Rel, Ministro GILMAR MENDES, PLENÁRIO, julgado em: 11/05/2020.

3.3 RESPONSÁVEL PELO CUSTEIO DO AFASTAMENTO

Ao concluir que a garantia da manutenção do vínculo empregatício à mulher vítima de violência doméstica é causa de interrupção das prestações de serviço, tem-se a existência de outro problema a ser sanado: quem deve arcar com o custeio do afastamento da trabalhadora? Seria justo que o empregador, quem não deu causa à violência, fosse compelido a pagar o salário da empregada, sem que possa contar com a respectiva contraprestação, pelo prazo de até seis meses? (DIAS, 2018, p. 202).

Como já vimos, alguns doutrinadores defendem que não se deve onerar o empregador durante o afastamento da vítima, tendo em vista que tal obrigação não está prevista em lei (princípio da legalidade). Em lado oposto, Dias (2018, p. 202) aduz que:

Esta é orientação que vem encontrando cada vez mais adeptos, mas, às claras, não atende aos propósitos da Lei Maria da Penha. Mantido o vínculo laboral, mas não percebendo salário, a vítima não pode arranjar outro trabalho e nem pleitear auxílio-desemprego. Assim, ou cai na economia informal ou terá comprometida a própria subsistência.

Para os autores que consideram a fixação do art. 9º, §2º, II da Lei Maria da Penha como uma suspensão do contrato de trabalho, o ônus do afastamento judicial deveria recair sobre o Estado, enquadrando-se a referida medida como regra de seguridade social. A analisada linha de pensamento é fortalecida quando o dispositivo estabelece que a assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar seguirá os princípios e as diretrizes da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS (LIMA, 2016, p. 50):

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. [grifo inserido]

O grande impasse acerca desse entendimento está envolto na omissão do legislador, que não incluiu na Lei n. 8.213/1991 (Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social) um benefício referente ao afastamento da vítima de violência doméstica e familiar.

Mas ora, sendo a violência doméstica e familiar contra a mulher uma das formas de violação dos direitos humanos (art. 6º da Lei n. 11.340/06), suas garantias devem ter aplicação imediata. Além disso, a seguridade social deve ser acessível a quem dela necessitar (LIMA *apud* AMARAL, 2009, p. 04).

Na mesma perspectiva, a Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça decidiu que os primeiros 15 dias de afastamento devem ser pagos diretamente pelo empregador, e os demais, pelo INSS:

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. *Omissis*. 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.⁶

Destarte, o STJ entendeu que a violência doméstica e familiar ofende a integridade física e psicológica das vítimas, e deve ser equiparada à uma enfermidade, devendo o afastamento da obreira ser custeado pelo INSS como se auxílio-doença fosse.

Sobre isso, Amado (2020, p. 431) faz as seguintes ponderações:

É evidente que a mulher precisa ser protegida nesta hipótese. Isto não está em discussão. Mas passar essa conta para a Previdência Social, criando uma hipótese judicial de concessão do auxílio-doença sem incapacidade laboral é algo bem discutível. Viola a regra de contrapartida e o Princípio da

⁶ REsp 1757775/SP (2018/0193975-8), Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019.

Legalidade, decorrendo de ativismo judicial do STJ. Ademais, o INSS sequer tem direito ao contraditório, não tendo sequer o direito de se manifestar no processo citado. Acredito que a responsabilidade principal deveria ser do agressor. Este deveria ser condenado a pagar uma indenização para custear a proteção da mulher, e não passar essa conta para a sociedade através da Previdência Social.

Apesar das divergências doutrinárias, observa-se que o melhor caminho para garantir a eficácia desta medida é, conforme decidido pela Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça, adotá-la como auxílio-doença, além do que, a obreira contribue para a Seguridade Social, lhe sendo descontadas mensalmente, em sua folha de pagamento, as parcelas obrigatórias do Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

Outrossim, em recentes julgados, os tribunais têm definido que as pessoas naturais que causarem danos à Previdência Social, mesmo não vinculados às relações de trabalho (arts. 120 e 121 da Lei n. 8.213/91⁷), terão que ressarcir a autarquia previdenciária:

PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DO ART. 535 DO CPC. AÇÃO REGRESSIVA. ASSASSINATO DE SEGURADA PELO EX-MARIDO. RESSARCIMENTO AO INSS PELOS VALORES PAGOS A TÍTULO DE PENSÃO POR MORTE AOS BENEFICIÁRIOS. REPARAÇÃO CIVIL POR ATO ILÍCITO QUE CAUSAR DANO A OUTREM. POSSIBILIDADE. 1. Não há violação do art. 535 do CPC quando a prestação jurisdicional é dada na medida da pretensão deduzida. 2. A controvérsia posta no recurso especial resume-se em definir se a autarquia previdenciária efetivamente faz jus ao ressarcimento de benefícios previdenciários cuja origem é diversa daquela prevista nos arts. 120 e 121 da Lei n. 8.213/91, qual seja, acidente de trabalho. O caso concreto versa sobre assassinato de segurada do INSS pelo ex-marido. Logo, não se verifica que a pretensão recursal encontra óbice na Súmula 7/STJ. 3. Os artigos de lei apontados como violados são considerados impertinentes quando não possuem comandos legais suficientes para afastar a tese adotada no acórdão regional. 4. No caso dos autos, o benefício é devido pela autarquia previdenciária aos filhos da vítima em razão da comprovada relação de dependência e das contribuições previdenciárias recolhidas pela segurada. Logo, o INSS possui legitimidade e interesse para postular o ressarcimento de despesas decorrentes da

⁷ Art. 120. A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de:

I - negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva;

II - violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. [grifo inserido]

Art. 121. O pagamento de prestações pela Previdência Social em decorrência dos casos previstos nos incisos I e II do caput do art. 120 desta Lei não exclui a responsabilidade civil da empresa, no caso do inciso I, ou do responsável pela violência doméstica e familiar, no caso do inciso II. [grifo inserido]

concessão de benefício previdenciário aos dependentes de segurado, vítima de assassinato. 5. O agente que praticou o ato ilícito do qual resultou a morte do segurado deve ressarcir as despesas com o pagamento do benefício previdenciário, mesmo que não se trate de acidente de trabalho, nos termos dos arts. 120 e 121 da Lei nº 8.213/91, c/c os arts. 186 e 927 do Código Civil.⁸ [grifo inserido]

Dessa maneira, o INSS terá legitimidade para ajuizar ação de regresso em face do agente que praticou o ato ilícito contra uma segurada. Tão logo, verifica-se que a entidade federal não ficaria em total desamparo e prejuízo, evidenciando assim, que a decisão dada pelo Superior Tribunal de Justiça, foi acertada e sensata.

⁸ REsp 1.431.150/RS (2013/0388171-8), Rel. Ministro HUMBERTO MARTINS, SEGUNDA TURMA, julgado em 23/08/2016, DJe 02/02/2017.

CONCLUSÃO

Diante do que fora exposto, é possível concluirmos que a Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/06) repercute tanto no âmbito do direito penal e processual penal, quanto no âmbito do direito trabalhista, tendo sido criada com o objetivo de sanar a deficiente proteção legislativa da mulher que sofre de violência doméstica e familiar.

O presente estudo se ateve aos aspectos trabalhistas desta Lei, que inovou ao dispor em seu art. 9º, §2º, inciso II, sobre a manutenção do vínculo empregatício da mulher vitimada. Tal regramento é um mecanismo de suma importância na proteção e segurança destas mulheres, posto que garante a conservação de seu meio de subsistência, e permite o afastamento do seu local de trabalho, por até seis meses, em razão de iminente dano à sua integridade física e psicológica pelo agressor.

Malgrado a Lei Maria da Penha ser instrumento normativo de grande conquista, o legislador se limitou apenas a regulamentar o direito destas vítimas, se esquecendo, entretanto, de regulamentar como se daria o exercício desses direitos, exigindo dos operadores do direito uma interpretação teleológica da Lei para dar maior efetividade à norma, sem prejudicar e/ou colocar em risco de morte a vida da mulher que está em situação de vulnerabilidade.

Nesse ínterim, impõe-se frisar que a violência doméstica e familiar contra a mulher é um crime que viola os direitos humanos, logo, os direitos protegidos na Lei n. 11.340/06 são direitos fundamentais e de aplicação imediata, que independem de qualquer condição para o seu exercício, motivo pelo qual, não há empecilhos para a decretação do afastamento obreira com a devida manutenção do vínculo empregatício, sem a existência de previsão legal do procedimento a ser adotado.

Com efeito, no que tange à natureza jurídica, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) definiu que este afastamento se trata de uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho, assim, apesar de não haver prestação de serviços ao empregador, a vítima continuará a receber seus subsídios.

Todavia, para que isso não onere excessivamente o empregador (quem não deu causa ao resultado), tendo que arcar duas vezes com este afastamento:

pagando o salário da obreira e de sua substituta, o STJ decidiu que apenas os 15 primeiros dias de afastamento devem ser pagos pelo patrão, e os demais, pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que, posteriormente, poderá ingressar com uma ação regressiva contra o agressor.

Mormente quanto ao Juízo competente para decretar a medida cautelar posta em análise, esta deve ser da Justiça Comum, notadamente dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, em razão da situação de violência não decorrer da relação de emprego.

Certo é que a mulher que está passando por essa violação de direitos, precisa de proteção específica do Estado para resguardar sua integridade física e psicológica.

REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Curso de direito e processo previdenciário**. 12^a ed. – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro** (2014). Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em: 25 de fev. 2022.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 25 ago. 2021.

BRASIL, Decreto 3048 (1999). **Regulamenta a Previdência Social**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm> Acesso em: 27. ago. 2021.

BRASIL, Decreto-Lei 5452 (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 01. set. 2021.

BRASIL, Lei 8212 (1991). **Lei da Seguridade Social**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm> Acesso em: 25. ago. 2021.

BRASIL, Lei 8213 (1991). **Lei dos Planos de Benefício da Previdência Social**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL, Lei 9099 (1995). **Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9099.htm> Acesso em: 01. set. 2021.

BRASIL, Lei 11.340 (2006). **Lei Maria da Penha**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm> Acesso em: 25. ago. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2^a Turma). **Recurso Especial 1.431.150/RS (2013/0388171-8)**. Recorrente: Hélio Beckmann. Recorrido: Instituto Nacional do Seguro Social. Relator: Min. Humberto Martins, julgado em 23/08/2016, DJe 02/02/2017. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ITA?seq=1367383&tipo=0&nreg=201303881718&SeqCgrmaSessao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20170202&formato=PDF&salvar=false>>. Acesso em: 22 de fev. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (6^a Turma). **Recurso Especial 1757775/SP (2018/0193975-8)**. Recorrente: M. F. F. Recorrido: Ministério Público do Estado de São Paulo. Relator: Min. Rogério Schietti Cruz, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019. Disponível em: <<https://processo.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?livre=%28RESP.clas.+e+%40num%3D%221757775%22%29+ou+%28RESP+adj+%221757775%22%29.suce.>>>. Acesso em: 16 de fev. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.684/DF**. Requerente: Procurador-Geral da República. Relator: Min. Gilmar Mendes, julgado em 11/05/2020. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752798266>>. Acesso em: 22 de fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista 91300-48.2009.5.19.0010**. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva, julgado em 17/02/2016, DEJT 26/02/2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/864488881/recurso-de-revista-rr-913004820095190010>>. Acesso em: 22 de fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Recurso de Revista 20300-40.2008.5.01.0263**. Relator: Min(a). Maria de Assis Calsing, julgado em 28/03/2012, DEJT 03/04/2012. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/928977021/recurso-de-revista-rr-203004020085010263>>. Acesso em: 22 de fev. 2022.

CARVALHO, Maria Fernanda Souza. **Repercussão da Lei Maria da Penha nos contratos de trabalho**. REVISTA DA EJUSE, p. 165, 2014.

CUNHA, Rogério Sanches da; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência doméstica: Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06) comentada artigo por artigo**. 11ª ed. – São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

DELGADO, **Mauricio Godinho**. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed. – São Paulo: Ltr, 2019.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na justiça**. 5ª ed. – Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

DIDIER JR, Fredie; Oliveira, Rafael. **Aspectos Processuais Civis da Lei Maria da Penha: violência doméstica e familiar contra a mulher**. Revista Evocati. 2010. Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=449> Acesso em: 22 de fev. 2021.

FARINHA, Allyne Chaveiro. **A mulher e o sagrado: um resgate da representação da mulher na religião** (2009). Disponível: em <<https://docero.com.br/doc/8nx5011>> Acesso em: 15 de fev. 2022.

GONÇALVES, Luiza da Silva. **A mulher em situação de violência doméstica e familiar: a manutenção do vínculo trabalhista** (2016). Disponível em: <<http://repositorio.furg.br/handle/1/7394?show=full>> Acesso em: 16 de fev. 2022.

IOP, Elizandra. **Condição da mulher como propriedade em sociedades patriarcais**. Visão Global, Joaçaba, v. 12, n. 2, p. 231-250, jul./dez. 2009.

LEAL, Joana. **Inserção da mulher no mercado de trabalho foi passo importante para novas configurações sociais** (2016) – ed. nº 20 - Sociedade - Instituto de Psicologia. Disponível em: <<http://www.usp.br/aunantigo/exibir?id=7501&ed=1302&f=23>>. Acesso em: 15 de fev. 2022.

LIMA, Flávia Fernanda França de. **A Lei Maria da Penha e suas repercussões no contrato de trabalho da mulher vítima de violência doméstica e familiar** (2016). Disponível em:

<https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/25676/1/2016_tcc_fflima.pdf> Acesso em: 22 de fev. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. - São Paulo: Saraiva, 2011.

PINSKY, Jaime. **As primeiras civilizações**. 25ª ed. São Paulo: Contexto, 2021.

PORTO, Pedro Rui de Fontoura. **A Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher: Lei nº 11.340/06 – Análise Crítica e Sistêmica**. Disponível em: <https://www.google.com.br/books/edition/Viol%C3%Aancia_Dom%C3%A9stica_e_Familiar_contra/CIFSDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=0> Acesso em: 16 de fev. 2022.

POSSAS, Fabiana Souza. **Manutenção do vínculo empregatício à mulher vítima de violência doméstica e familiar** (2014). Disponível em: <<http://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/07/Manuten%C3%A7%C3%A3o-do-V%C3%ADnculo-Empregat%C3%ADcio-%C3%A0-Mulher-V%C3%ADtima-de-Viol%C3%Aancia-Dom%C3%A9stica-e-Fami.pdf>>. Acesso em: 12 de fev. 2022.

TELES, Maria Amélia de Almeida; MELO, Mônica de. **O que é Violência contra a Mulher. Coleção Primeiros Passos (314)**. São Paulo: Brasiliene, 2012.

VASCONCELOS, Lígia *et al.* **Direito do Trabalho: Proteção ao trabalho da mulher**. Rede FemiJuris: Volume I, 2018.