WWW.CONTEUDOJURIDICO.COM.BR

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO

Micheli Moraes Jardim

OS REFLEXOS DA LEI MARIA DA PENHA NO DIREITO DO TRABALHO, POSSIBILITAM AS GARANTIAS À EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR?

Carazinho
2013

Micheli Moraes Jardim

OS REFLEXOS DA LEI MARIA DA PENHA NO DIREITO DO TRABALHO, POSSIBILITAM AS GARANTIAS À EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR?

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob a orientação da professora Mestre Geni Fátima Phithan da Silveira.

Carazinho

2013

“Mulher, não és só obra de Deus;
Os homens vão-te criando eternamente.
Com a formosura dos seus corações, e
os seus anseios vestiram de glória a tua
juventude.”.

Rabindranath Tagore

Aos meus pais, meus irmãos e avós que contribuíram constantemente para construção do meu caráter!

Ao meu amado esposo, Antonio Eloir da Silva Costa, por estar ao meu lado em todos os momentos, me dando apoio e me incentivando na busca por meus ideais!

AGRADECIMENTOS

Nada foi tão fácil a ponto de relaxar, nem tão difícil a ponto de desistir. As lutas e dificuldades encontradas no caminho só me fortaleceram, dando-me a certeza que o fim de um novo começo está chegando e que tudo valerá a pena.

Agradeço a Deus, por todo o amparo e cuidado dispensados a mim durante essa caminhada, me fazendo forte, quando me sentia fraca, me dando sabedoria para realização deste trabalho.

A minha queria e admirável professora Geni Fátima Pithan da Silveira por quem tenho grande admiração, que não mediu esforços para me auxiliar, pela a paciência e toda dedicação em me orientar na elaboração deste trabalho.

Agradeço também a professora Maira Dal Conte Tonial, por quem tenho profundo carinho, que também me auxiliou em muitos momentos com seu conhecimento.

Aos meus pais, os quais são a razão da minha existência, meus exemplos de dignidade, perseverança e alicerce basilar de minha personalidade e meus princípios. Agradeço por todo o apoio, por acreditarem em mim, por abrirem mão de suas próprias ambições para me auxiliarem na conquista de mais um objetivo.

Aos meus irmãos e amigos, pelo apoio incondicional e pela torcida para que eu obtivesse êxito na elaboração deste trabalho.

Em especial às minhas amigas Cássia, Raquel e Geneci que estiveram comigo e contribuíram incansavelmente para que eu superasse mais essa etapa fundamental para minha formação.

Ao meu esposo Antonio e aos meus filhos Antony e Emilly, por todo carinho e compreensão durante todo o tempo. Por estarem ao meu lado me auxiliando em todos os sentidos e de todas as formas. Por superarem minha ausência e me incentivarem na busca por meus sonhos e ideais.

Por fim, todavia não menos importantes, agradeço aos meus amigos e familiares Cruzaltenses, Pejuçarenses, Catarinenses e Carazinhenses, que me auxiliaram e me incentivaram para a conclusão deste trabalho, me transmitindo segurança e confiança, mesmo distante pude sentir o pensamento positivo e apoio para que alcance mais um objetivo.

RESUMO

A presente pesquisa consiste na análise da Lei 11.340/2006, a qual protege a mulher que sempre foi discriminada vista muitas vezes, como um objeto de propriedade e dominação masculina, que luta por reconhecimento e direito de igualdade. Nesse contexto, procura demonstrar que após tantas lutas, a mulher começa a conquistar seu espaço, despertando atenção por parte do Estado, com a elaboração da Lei Maria da Penha, bem como às garantias nas relações de trabalho, com tratamento especial à mulher. Diante disso, busca definir a previsão da Lei Maria da Penha, que dispõe em seu artigo 9º, §2º, II, que a mulher vítima de violência doméstica e familiar poderá ser afasta de seu local de trabalho por até seis meses, garantindo o juiz, de ofício, seu afastamento do local de trabalho, a fim de preservar sua integridade física e psicológica, bem como apresenta o Projeto de Lei do Senado nº 296/2013, para implementação do auxílio transitório para a mulher vítima de violência doméstica e familiar.

PALAVRAS-CHAVE: Afastamento local do trabalho, Lei Maria da Penha, Manutenção do vínculo Trabalhista, Vítima de Violência Doméstica e Familiar.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO..... 8

1 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER..... 10

1.1 A mulher na história.....10

1.2 O aparecimento da mulher na história.....12

1.3 A violência doméstica e familiar no Brasil.....15

1.4 A lei Maria da Penha e suas origens.....18

1.5 Breves relatos sobre a lei 11.340/06.....20

2 O DIREITO DO TRABALHO..... 26

2.1 A história do direito do trabalho..... 26

2.2 Princípios do direito do trabalho..... 29

2.3 Aspectos gerais do direito do trabalho..... 25

2.4 O contrato de trabalho da mulher..... 25

3 A MULHER E A LEI MARIA DA PENHA 43

3.1Compromissos internacionais..... 43

3.2 Panorama da violência contra a mulher..... 46

3.3 Garantia de trabalho à mulher vítima de violência 50

3.4 Projeto de Lei do Senado nº 296/2013.....54

CONCLUSÃO.....57

REFERÊNCIAS.....59

ANEXO1- Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã.....61

ANEXO2-Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher 64

ANEXO3- Convenção de Belém do Pará.....66

ANEXO4- Lei Maria da Penha.....67

INTRODUÇÃO

Este trabalho consiste em uma monografia jurídica destinada à obtenção, como requisito parcial, do título de Bacharel em direito pela Universidade de Passo fundo e tem por objeto a análise da Lei Maria da Penha e seus reflexos no direito do trabalho. Nesse sentido, procura-se demonstrar que muito embora exista tal lei, ainda vislumbra-se uma carência na sua aplicabilidade, posto que, há previsibilidade de afastamento da mulher vítima de violência doméstica e familiar por até seis meses, através de decisão judicial, não sendo porém, abarcada pela legislação trabalhista e previdenciária.

Nesse contexto, a escolha do tema se justifica pela oportunidade de estudo que se revela pertinente e atual, vez que tem gerado muitos embates no mundo jurídico. Assim sendo, verifica-se que a mulher sempre foi o alvo vulnerável na relação de gênero no recinto familiar.

Desse modo, evidencia-se que há ainda muitas injustiças praticadas contra a mulher, apesar de todas as lutas vencidas. Como exemplo, tem-se a Organização das Nações Unidas que cria no âmbito internacional, organismos que começaram elaborar normas que garantissem alguns benefícios para a mulher vítima de algum ato discriminatório cometido por parceiros ou quando decorrente do vínculo de emprego pelo patrão. Os direitos eram para sua proteção no ambiente do lar para garantir prevenção e no ambiente laboral para garantir a sua sustentabilidade, em situação gestacional e por exploração sexual ambiente de trabalho.

Para tanto, o trabalho se alicerça em três capítulos concernentes à análise de tais direitos.

No primeiro capítulo, analisa-se a evolução dos direitos da mulher, onde se aborda sobre a mulher na história, bem como, a violência doméstica e familiar no Brasil e a lei Maria da Penha e suas origens.

Já no segundo capítulo, faz-se o estudo em torno do Direito trabalho, investigando-se acerca da história do direito do trabalho, averiguando-se também os princípios do direito do trabalho, além dos aspectos gerais do mesmo, até chegar-se ao contrato de trabalho da mulher.

No terceiro e último capítulo, aborda-se a Lei Maria da Penha, enfocando-se os compromissos internacionais, e alguns comentários relativos a violência contra a mulher. Em seguida, passa-se a abordagem das garantias de trabalho à mulher vítima de violência.

Ainda, nesse capítulo, analisa-se Projeto de Lei do Senado nº 296/2013.

Para o esclarecimento do referido trabalho será utilizado o método hipotético dedutivo com conceitos sobre a história da mulher na sociedade, a evolução histórica de seus direitos, as garantias da mulher no direito do trabalho, formas de violência domésticas existente, quais os benefícios previdenciários existentes atualmente.

1 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER

O presente trabalho visa discorrer sobre os reflexos da Lei Maria da Penha no direito do trabalho, abordando inicialmente sobre a mulher que é submetida à dominação masculina e sofre com imposições machistas até os dias de hoje, sendo estas, muitas vezes forçadas a abrir mão de suas próprias ambições e dedicar-se exclusivamente para garantir o bem-estar do marido e dos filhos.

Após muitas lutas travadas, a mulher deixa de ser um peso a ser carregado e passa a ser vista como lutadora por seus direitos e de poder contribuir com o crescimento social, não importando muitas vezes a sobrecarga imposta.

A mulher começa a ocupar espaço, mesmo de forma modesta, passa a lutar por igualdade, por respeito e conquista a Lei que vem para protegê-la diante de tantas discriminações e abusos contra a mulher.

1.1 A mulher na história

A desigualdade entre homens e mulheres é um fato histórico que advém desde a criação da raça humana. Assim, imperioso destacar que a violência contra a mulher não é fato recente, fazendo muitas vezes com que a mulher vítima de violência, se sinta retraída e acabe não procurando ajuda, seja por medo do agressor, por dependência econômica ou emocional, ou ainda por vergonha da família e amigos. (Kraemer, 2008, p. 184)

Convém registrar, dessa forma, que geralmente essas mulheres se encontram totalmente fragilizadas, não conseguindo perceber que são vítimas e que podem conseguir ajuda para superar a violência sofrida, podendo romper com essa herança de fragilidade, vulnerabilidade e com todas as formas de discriminação contra a mulher. (Kraemer, 2008, p. 185)

Nesse enfoque, salienta-se que ambos os sexos eram criados de formas diversas, em mundos diferentes, sendo o homem ensinado para trabalhar fora e trazer

o sustendo para a família, enquanto a mulher era criada para realizar as tarefas domésticas, cuidar da casa e dos filhos. (Kraemer, 2008, p. 185)

Os Homens eram ensinados para um mundo masculino, de dominação, externo, produtor e público, enquanto as mulheres, ensinadas para um mundo de submissão, interno, reprodutor e privado. (Kraemer, 2008, p. 186)

Mulheres não tinham direitos, viviam à sombra dos homens e eram consideradas como incapazes de pensar, nesse sentido:

> [...] a mulher era vista como o oposto da verdade e do conhecimento, sendo uma alma inferior, que se encontrava na escuridão, sendo as mulheres gregas despossuídas de seus direitos jurídicos e políticos, subordinadas socialmente aos homens, que considerados pelos pensadores como almas superiores. (Bastos, 2011, p. 21 e 22)

Nesse contexto, pensar e discutir sobre a violência contra a mulher necessita de um olhar para a história, através de algumas particularidades multidisciplinares que se demarcaram nas relações de gênero, sendo a violência, um problema social, se manifestando de várias formas e crescendo alarmantemente no mundo. (Kraemer, 2008, p. 185 a 187)

Na Alexandria romanizada no século I d.C., o filósofo Filon unindo a filosofia de Platão, reconhecia a mulher como um ser inferior, dotada de menos racionalidade que o homem, lançou bases ideológicas para a subordinação da mulher no mundo ocidental. (Bastos, 2011, p. 22)

Para Aristóteles, os homens eram considerados seres mais ativos e capazes de obter êxito nas áreas mentais, superiores e mais divinos que as mulheres, estas vistas como monstros, emocionais, espécie que guarda maior semelhança com os animais. (Bastos, 2011, p. 23 e 24)

A mulher sempre foi afastada do cenário político e público, não tendo sua força produtiva considerada, devendo ser subordinada ao marido e carregar o sobrenome dele. (Dias, 2010, p. 97)

Assim, vislumbra-se que a mulher sempre foi discriminada e oprimida, ensinada e cobrada a casar para constituir família, abdicando de suas ambições pessoais.

1.2 O aparecimento da mulher na sociedade

Com a Revolução Francesa (1789), as mulheres passaram a atuar de forma mais significativa na sociedade, mesmo sendo em posição inferior, marcada por exploração e cerceamento de direitos. (Bastos, 2011, p. 24)

Nesse período, as principais reivindicações feministas foram por seus direitos civis e políticos, que foram melhores interpretadas pela líder feminista Marie Olympe de Gouges, que participou intensamente dos movimentos políticos e no auge de sua militância política, com o intuito de sensibilizar os líderes revolucionários, restou por publicar a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã[1], com o objetivo de que fosse aplicado às mulheres o princípio da igualdade jurídica proclamada pela revolução. (Bastos, 2011, p. 25)

Embora toda a luta travada na revolução e pequenas vitórias, as mulheres não alcançaram igualdade política. Para a maioria dos filósofos da antiguidade, a vocação maternal e a sensibilidade feminina impediam a ascensão de um ser totalmente emocional para racional, abastado de inteligência. (Bastos, 2011, p. 31 e 32)

Com a revolução industrial, em meados do séc. XVIII, a mulher foi definitivamente inserida no mercado de trabalho, com objetivo de baratear a mão de obra, sendo obrigada a trabalhar em condições subumanas. (Bastos, 2011, p. 37)

O trabalho da mulher foi explorado em grande escala, com baixos salários, chegando a diminuir a contratação masculina. Com o tratado de Versailles, estabeleceu-se o princípio da igualdade salarial para ambos os sexos, impedindo assim, a exploração da mulher. (Nascimento, 2011, p. 908)

“[...] A indústria tirou a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diárias, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas.”. (Nascimento, 2011, p. 909)

Para ter o direito de trabalhar, igualmente aos homens, trouxe à mulher uma dupla jornada, uma vez que elas exerciam apenas o papel de esposas, mães e donas

[1] Texto no anexo 1.

de casa, enquanto o trabalho era uma função extremamente masculina. (Piovesan, 2010, p. 263)

Conquistado mais esse direito, começou, então, uma luta contra preconceitos e discriminações que, com muito sacrifício e força de vontade, se transformaram, aos poucos, em conquistas femininas. De forma compassada, as mulheres conseguiram seus espaços e a igualdade entre os sexos. (Piovesan, 2010, p. 263 a 264)

Hoje, há muitas mulheres inseridas no mercado de trabalho como colaboradoras, mas também, grande quantidade exercendo o papel de líder. Dessa forma, desenvolveram suas habilidades para a liderança e provaram que são capazes tanto quanto os homens na realização de qualquer que seja a tarefa. (Piovesan, 2010, p. 264)

Com a Declaração Universal de 1948, iniciou-se a adoção de muitos tratados internacionais relacionados aos direitos fundamentais, formando-se o sistema normativo global de proteção dos direitos humanos, firmando o sistema global do sistema geral (toda e qualquer pessoa) e sistema especial (mulheres, crianças e grupos étnicos). (Piovesan, 2010, p. 264)

No ano de 1979, as Nações Unidas aprovaram a convenção de eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, distinções, exclusões e restrições calcadas no gênero, com base na igualdade dos sexos, direitos humanos, liberdades fundamentais em todas as esferas, garantindo o pleno exercício de seus direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais. (Piovesan, 2010, p. 264 a 265)

Ao ser ratificada a Convenção, os Estados-partes ficaram obrigados a eliminar qualquer tipo de discriminação de gênero de forma gradual, assegurando à mulher, políticas igualitárias. (Piovesan, 2010, p. 265)

Ficou estabelecido pela Convenção que qualquer pessoa pode apresentar denúncias de violência contra a mulher à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, desde que respeitado o requisito de esgotamento prévio de recursos internos, ou seja, é necessário ter ocorrido esgotamento de todas as vias nacionais existentes, comprovando que foram ineficientes, podendo a comunidade internacional impor ao Estado violador um constrangimento, e até mesmo uma condenação política e moral. (Piovesan, 2010, p.272)

> Desse modo, a convenção objetiva não só erradicar a discriminação contra a mulher e suas causas, como também estimular estratégias de promoção de igualdade. Combina a proibição de discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo. Para garantir a igualdade não basta apenas proibir a discriminação, mediante legislação repressiva. São essenciais estratégias capazes de incentivar a inserção e inclusão social de grupos historicamente vulneráveis (Piovesan, Flávia, 2010 p. 266)

Mesmo considerando o avanço internacional, em relação à Convenção sobre todas as formas de discriminação contra as mulheres, o Brasil somente a subscreveu no ano de 1984. (Piovesan, 2010, p. 268)

A relação de desigualdade entre homens e mulheres, proporciona a violência, que geralmente, é manifestada através da força física, psicológica ou intelectual, obrigando a mulher, em situação de inferioridade, a fazer algo que não quer. É inconcebível que a violência doméstica não seja vista como uma afronta aos direitos humanos, uma vez que se destaca uma disputa de poder com a inferioridade feminina. (Piovesan, 2010 p. 271)

Embora toda a luta travada pelas mulheres, os avanços, as conquistas, a mulher ainda continua sendo alvo de grande discriminação por aqueles que ainda acreditam que “lugar de mulher é no tanque e fogão” e por isso, é preciso mostrar que apesar de frágil é ainda forte, ousada e firme na tomada de decisões, quando necessário.

1.3 A violência doméstica e familiar no Brasil

Destaca-se, inicialmente, que desde antes da descoberta do Brasil, a violência já era exercida, havendo muitos indígenas escravizados e consumidos pelos portugueses. Com o passar do tempo, o alvo passou a ser a população negra e as várias formas de violência só aumentaram. (Cavalcanti, 2012, p. 34 e 36)

O Código Civil de 1916 compreendia a família como patriarcal incumbindo-se ao marido a responsabilidade de chefe da casa, enquanto a mulher apenas o

auxiliava, não tendo qualquer reconhecimento maior. Com a Constituição Federal de 1988, se reconheceu uma estrutura familiar, com igualdade e poderes compartilhados entre os membros da família. E finalmente, com o novo Código Civil de 2002, o reconhecimento de igualdade entre os cônjuges. (Bastos, 2011, p. 68 e 69)

Com o fim da ditadura militar, a Constituição Federal de 1988 destaca-se por ter recepcionado direitos e garantias fundamentais em seu texto, primando pelo respeito e igualdade entre os sexos e estabeleceu a dignidade da pessoa humana como seu princípio supremo, bem como prevê que os tratados internacionais ratificados são autoaplicáveis, obrigando o Brasil a cumprir determinação internacional para erradicar a discriminação e violência contra a mulher. (Bastos, 2011, p. 69)

No ano de 2002, com a Lei 10.455, foi acrescentado o parágrafo único do art. 69 da Lei 9.099/95, que previa medida cautelar para afastamento do agressor do lar, o que perdeu aplicabilidade após a previsão de novas medidas protetivas da Lei Maria da Penha. (Bastos, 2011, p. 72)

Em 2005, foram revogados vários dispositivos do Código Penal, através da Lei 11.106, como o crime por rapto de mulher honesta, tipificação do adultério. (Bastos, 2011, p. 68, 69, 72 e 73)

A violência de gênero no Brasil não está ligada somente a questões de desigualdades sociais, culturais e econômicas, mas pelo preconceito, discriminação e abuso de poder contra pessoas em situação de vulnerabilidade, usando o poder que tem o agressor contra a vítima, agredindo-a de qualquer forma. (Cavalcanti, 2012, p. 39)

Salienta-se que a violência contra a mulher na legislação penal brasileira integra vários tipos praticado por qualquer um contra a mulher, atingindo a incolumidade corporal, a saúde física ou mental. (Jesus, 2010, p. 54)

Na violência doméstica, o sujeito ativo pode ser homem ou mulher, sujeito passivo somente a mulher, sendo possível então: marido contra a mulher, mulher contra mulher, filho contra a mãe, mãe ou pai contra filha, neto ou neta contra a avó, companheiro contra a companheira, no âmbito familiar, podendo ser a violência física, moral, patrimonial, sexual e psicológica. (Jesus, 2010, p. 65)

> A definição de violência contra a mulher mais completa está expressa na conferência de Beijing: “qualquer ato de violência que tem por base o gênero e que resulta ou pode resultar em dano ou sofrimento de natureza física, sexual ou psicológica, inclusive ameaças, a coerção ou a privação arbitrária da liberdade, quer se produzem na vida pública ou privada”. Este conceito abarca as agressões de ordem física, sexual e psicológica, com os mais variados agentes perpetradores, incluindo os de relacionamento íntimo e familiar, pessoas da comunidade em geral, e aquelas exercidas e toleradas pelo Estado. (Cavalcanti, 2012, p. 43)

Desse modo, verifica-se que o agressor se vale de uma condição privilegiada, de dependência, seja: casamento, convívio, confiança, namoro, hierarquia ou poder que tenha sobre a vítima. Assim, entre membros da mesma família ou entre pessoas que ocupem o mesmo espaço de habitação. (Cavalcanti, 2012, p. 55)

Nesse contexto, compreende-se que a violência doméstica é uma violação dos direitos humanos fundamentais, e que tem o crescimento acelerado no Brasil, porém, é mínimo o número de mulheres que denunciam os agressores, bem como menor ainda, as mulheres que levam o processo até o fim perante a justiça. (Cavalcanti, 2012, p. 56 a 57)

> A violência doméstica é aquela que acontece dentro da família, ou seja, nas relações entre os membros da comunidade familiar, formada por vínculos de parentesco natural (pai, mãe, filha etc.) ou civil (marido, sogra, padrasto ou outros), por afinidade (por exemplo, o primo ou tio do marido) ou afetividade (amigo ou amiga que more na mesma casa). (Cavalcanti, 2012, p. 54)

Os motivos para essa quietação podem ser vários: vergonha, dependência emocional ou econômica, por acharem que não ocorrerá novamente, por se sentirem culpadas pela violência, em razão dos filhos, por medo do agressor, entre outros. (Cavalcanti, 2012, p.58)

Mesmo com os avanços significativos (novas leis, proteções), as violências que antes ocorriam de forma privada, não sendo amparadas pelo Estado, passam a ser mais visíveis e frequentes, necessitando de imediata intervenção, precisando de adoção de medidas, regras e Leis que garantam proteção à mulher vítima de violência doméstica e familiar, possibilitando a segurança e coragem para que possa denunciar e ter sua palavra levada a sério.

1.3.1Formas de violência doméstica e familiar

A violência doméstica e familiar contra a mulher é exercida por qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause lesão, sofrimento físico, psicológico, sexual, moral e patrimonial. (Cavalcanti, 2012, p. 62)

Dessa forma, a violência física é exercida através de qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal. Já a violência psicológica se exerce pela humilhação, ameaças, discriminação, deixando marcas emocionais para toda a vida da vítima. Quanto à violência sexual, esta ocorre quando a mulher é constrangida mediante ameaça, intimidação ou coação, a presenciar, manter ou participar de relação sexual não desejada. Em relação à violência moral, ocorre quando exercida qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria. E por fim, a violência patrimonial é entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração ou destruição total ou parcial de objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, recursos econômicos, direitos ou bens da vítima. (Cavalcanti, 2012, p. 62 e 63)

Embora os números da violência doméstica sejam alarmantes no Brasil, os níveis de condenações são baixos, tem o objetivo de preservar a família, o que acaba por resultar em impunidade e invisibilidade da violência. (Dias, 2007, p. 24)

> A violência traz consequências para a saúde que vão além dos traumas óbvios das agressões físicas. A violência conjugal tem sido associada com o aumento de diversos problemas de saúde como baixo peso dos filhos ao nascer, queixas ginecológicas, depressão, suicídio, entre outras. (Cavalcanti, 2012, p. 54)

A procura de ajuda por parte das vítimas de violências doméstica, assim como por parte do agressor é um obstáculo a ser superado. No Brasil, não existe política pública para tratamento do agressor em casos de violência doméstica e familiar. (Cavalcanti, 2012, p. 80 e 82)

As várias formas de violência contra a mulher demonstram o quão vulneráveis são, e o quanto suas escolhas pelo silêncio vão muito além de um simples comodismo ou afeto pelo agressor. Em muitos casos, a mulher mesmo sabendo que está sendo

vítima de violência doméstica não denuncia ou não leva o processo até o fim por se sentir desamparada.

1.4 A Lei Maria da Penha e suas origens

Primeiramente, deve-se esclarecer, que a Lei Maria da Penha levou esse nome em homenagem à farmacêutica Maria da Penha Maia Fernandes, que no dia 29 de maio de 1983, na cidade de Fortaleza, no Estado do Ceará, sofreu tentativa de homicídio por um tiro desferido pelo marido Marco Antonio Heredia Viveiros, enquanto dormia, deixando-a paraplégica. (Cunha, 2012, p. 25)

Após alguns dias, ao retornar para sua casa, Maria da Penha sofreu novo ataque por parte do marido, com uma descarga elétrica enquanto tomava banho. Após 19 anos, o autor foi condenado e preso. (Cunha, 2012, p. 25 e 26)

Maria da Penha recorreu à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, órgão integrante da Organização dos Estados Americanos, que restou por condenar o Estado Brasileiro pela demora no processo do agressor de Maria da Penha. (Porto, 2012, p. 09)

No relatório foi realizada uma análise aprofundada do fato denunciado, demonstrando os erros produzidos pelo Brasil, por ser parte integrante da Comissão Interamericana e Convenção de Belém do Pará “assumiu, perante a comunidade internacional, o compromisso de implantar e cumprir os dispositivos constantes nestes tratados”. (Cunha, 2012, p. 27)

Uma das conclusões ressaltada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos foi:

> [...]“a ineficácia judicial, a impunidade e a impossibilidade de a vítima obter uma reparação mostra a falta de cumprimento do compromisso [pelo Brasil] de reagir adequadamente ante a violência doméstica”. E nem poderia ser diferente: passados quase 19 anos desde a prática do crime até a elaboração do relatório pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, a impunidade verificada por conta, principalmente, da lentidão da justiça e da utilização desenfreada de recursos, revela que o Estado brasileiro, de fato

> não aplicou internamente as normas constantes das convenções por ele ratificadas. (Cunha, 2012, p. 27)

A comissão recomendou que procedesse a uma investigação séria, neutra e extenuante para responsabilidade penal do autor do crime contra Maria da Penha, bem como que determinasse se havia outros fatos que impedissem o processamento ágil e efetivo do responsável. Recomendou ainda, adoção de medidas para eliminar a tolerância do Estado com a violência doméstica contra as mulheres. (Cunha, 2012, p. 28)

Maria da Penha manifestou sua satisfação em ver o quão importante foi denunciar a agressão, uma vez que ficou registrado internacionalmente, através do seu caso, já que havia muitas vítimas do machismo, bem como a falta de compromisso do Estado em terminar com a impunidade. (Cunha, 2012, p.29)

A audaciosa atitude de Maria da Penha Maia Fernandes em recorrer à Corte Internacional de Justiça foi um marco importante na luta feminina por uma legislação penal mais rigorosa contra as diversas formas de violência doméstica e familiar contra a mulher. (Porto, 2012, p. 09)

> A violência doméstica normatizada pela Lei Maria da Penha não guarda correspondência com qualquer delito tipificado no Código Penal. A Lei primeiro identifica as ações que configuram violência doméstica ou familiar contra a mulher (art.5º): qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral e patrimonial. Depois define os espaços onde o agir configura violência doméstica (art. 5º, I, II, III): no âmbito da unidade doméstica, da família e em qualquer relação de afeto. Finalmente, de modo didático e bastante minucioso, são descritas as condutas que configuram violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. (Dias, 2013, p. 45)

A Lei Maria da Penha institui mecanismos para frear a violência doméstica contra a mulher perpetrada no âmbito doméstico e familiar. A violência passa a ser doméstica quando praticada no âmbito da unidade doméstica, familiar ou em qualquer relação íntima de afeto, independente da orientação sexual. A ação ou omissão deve ocorrer em tal unidade, não havendo, porém necessidade de coabitação. Assim, não há obrigatoriedade de o ofensor e a vítima habitarem debaixo do mesmo teto,

bastando que mantenham ou tenham mantido vínculo de natureza familiar. (Dias, 2013, p. 45)

Mesmo tendo o Brasil se comprometido internacionalmente em criar leis para proteção da mulher vítima de violência doméstica e familiar, foi necessário, em ato de coragem de Maria da Penha que após sofrer tanto e não obter resultados positivos por parte da justiça brasileira, recorrer à justiça internacional, tendo assim, além de seu caso resolvido, uma lei protegendo a todas as mulheres brasileiras que sofrem violência.

1.5 Breves relatos sobre a Lei 11.340/06

Nesse sentido, destaca-se ainda, que a lei Maria da Penha é uma Lei multidisciplinar, que tem por objetivo a prevenção, proteção e assistência às mulheres vítimas de violência doméstica e familiar. Ratifica as normas elencadas na nossa Constituição Federal, e nas duas convenções das quais o Brasil é signatário, proclamando a todas as mulheres os direitos inerentes à pessoa humana, assegurando a oportunidade de viver sem violência. (Bastos, 2011, p. 89 a 90)

Devem ser interpretados todos os dispositivos da lei tendo em vista a prevenção e o combate à violência doméstica, evitando qualquer reiteração. Para a lei Maria da Penha, não importa se a ação ou omissão ocorreu no interior da residência ou qualquer lugar público, apenas que o vínculo que existente entre a vítima e o agressor seja doméstico, familiar ou afetivo, bem como que o nexo causal seja uma relação de intimidade e confiança entre ambos. (Bastos, 2011, p. 91 a 93)

A violência de gênero não é apenas aquela cometida contra a mulher, mas aquela que ocorre pelo fato de a vítima ser mulher, exercendo a discriminação e opressão ao sexo feminino. A conduta praticada pelo agressor ocorre em uma situação em que coloque a mulher em posição de inferioridade e vulnerabilidade. (Bastos, 2011, p. 93 a 95)

O sujeito ativo da violência pode ser qualquer pessoa vinculada à vítima, podendo ser do sexo feminino ou masculino, independente da orientação sexual,

basta que se caracterize o vínculo entre a vítima e o agressor. (Bastos, 2011, p. 96 a 98)

O sujeito passivo, sem qualquer dúvida é a mulher, surgindo duas correntes doutrinárias: uma corrente conservadora defendendo que os transexuais não são geneticamente mulheres, mesmo passando a ter o órgão genital feminino e a segunda corrente moderna que reconhece a proteção da lei aos transexuais, pois suas características possuem nova realidade física e morfológica. (Bastos, 2011, p. 103 a 104)

Os crimes de violência doméstica e familiar contra a mulher são de competência da Justiça Estadual, bem como qualquer crime contra os direitos humanos, tendo em conta que a competência da Justiça Federal foi afastada pela procedência do incidente de deslocamento. (Bastos, 2011, p. 118)

Os tipos de violência doméstica e familiar são: violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. A lei prevê diretrizes em âmbito federal, estadual e municipal, com o objetivo de se estruturarem, cada uma em sua esfera de competência, uma rede de atendimento, encaminhamento da mulher vítima de violência, o que possui aplicabilidade concreta. (Bastos, 2011, p. 118 a 119)

Há previsão de prioridade na remoção de servidora pública estadual vítima de violência, o que não alcança as servidoras federais, em face da carência de jurisdição federal ao juiz estadual e a servidora municipal terá apenas a possibilidade de troca de setor. (Bastos, 2011, p. 119)

A outra medida de proteção é o objeto dessa pesquisa, manutenção do vínculo trabalhista à mulher vítima de violência doméstica e familiar[2], pelo prazo de até seis meses do seu local de trabalho, não se especificando se esse afastamento será

---

[2]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.
§ 1º O juiz determinará, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.
§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:
I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;
II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

remunerado ou não, e se sim, quem pagará o salário dessa empregada, quando ela retornar ao trabalho poderá ou não ser despedida. (Bastos, 2011, p. 119 a 120)

A autoridade policial e seus agentes devem atender de forma imediata a mulher que estiver na eminência de sofrer qualquer violência doméstica e familiar, procedendo diligências e outras medidas de segurança. Diante da ausência de serviços policiais voltados a proteção da vítima em tempo integral, a polícia judiciária precisa suprir essa carência, adotando medidas previstas em lei. O atendimento policial deve atender todas as necessidades do caso concreto, garantindo total segurança e proteção da vítima. (Bastos, 2011, p. 121 a 122)

A criação de uma instância judicial especializada teve por objetivo o acesso célere e efetivo à justiça. As inovações de lei Maria da Penha são as medidas protetivas de urgência, que possibilitam providencias jurisdicionais imediatas, antes do início do processo. A participação do Ministério Público é indispensável. A vítima deve estar acompanhada de advogado em todos os atos processuais. O juizado especializado pode contar com o apoio de equipe multidisciplinar. (Bastos, 2011, p. 149 a 158)

A lei enfatiza a necessidade de aumento de casas de abrigos, atendimento e reabilitação dos agressores para que sejam tratados e incentivados a modificar suas atitudes violentas. As estatísticas sobre a violência devem estar em uma base de dados para adoção de políticas públicas. A lei determina que não se aplique a lei 9.099/95 aos crimes de violência doméstica e familiar contra a mulher. Por fim, a lei prevê instauração de programas de reeducação e recuperação ao agressor. (Bastos, 2011, p. 164 a 165)

Com a promulgação da nova lei 11.340/06, surgiram algumas decisões judiciais suscitando a inconstitucionalidade integral da lei ou alguns dispositivos, alegando que a lei é direcionada exclusivamente à proteção da mulher, não podendo o homem ser beneficiado por ela, afrontando o princípio da igualdade. (Dias, 2013, p. 107)

O propósito da lei foi justamente criar mecanismos de proteção à mulher vítima, com dispositivos voltados a determinados grupos da população que se encontram em situação de vulnerabilidade, ou seja, é exatamente para prática do princípio da igualdade, tratando com desigualdade os desiguais. (Dias, 2013, p.108)

Não faltam justificativas para o cabimento de atenção diferenciada para as mulheres, uma vez que a sociedade tem por padrão um modelo conservador, que coloca a mulher em situação de submissão e inferioridade. Por mais que o homem pudesse ser vítimas de violência doméstica, não seria por razões de ordem social e cultural. (Dias, 2013, p. 107 e 108)

Dessa forma, é necessário haver um equilíbrio por meio de discriminações positivas, ou seja, medidas compensatórias que visam remediar as desvantagens históricas, resultado de um passado totalmente discriminatório. (Dias, 2013, p. 108)

"A Constituição permite **discriminações positivas** para, através de um tratamento desigual, buscar igualar aquilo que sempre foi desigual". (Dias, 2013, p. 108)

O princípio da igualdade consagrado pela Constituição Federal de 1988 tem como prioridade o tratamento igualitário a todos os cidadãos, tratando de forma desigual os desiguais na medida de suas desigualdades. (Moraes, 2002, p. 64)

Aplica-se o tratamento isonômico entre homens e mulheres quando a finalidade pretendida for amenizar as diferenças em razão do sexo. (Moraes, 2002, p. 67)

A Lei Maria da Penha tem por objetivo a proteção das mulheres que são vítimas de violência dentro de suas próprias residências, situações que sempre causaram a impunidade do agressor. Um dos dispositivos rotulado como inconstitucional, é o art. 41[3], da Lei Maria da Penha, que veda a aplicação da Lei 9.099/95, alegando afronta a vários princípios constitucionais, quais sejam: razoabilidade, proporcionalidade e intervenção mínima. É suscitada também a afronta à dignidade da pessoa humana, liberdade individual, duração razoável do processo e celeridade de sua tramitação. Outro dispositivo taxado de inconstitucional foi o art. 33, por versar matéria de organização judiciária. Todavia, não há inconstitucionalidade no fato da lei federal definir competência. (Dias, 2013, p. 108 a 110)

Tendo em conta as decisões esparsas pedindo a inconstitucionalidade da referida lei, fez com que o então Presidente da República, por meio da Advocacia

[3] Art. 41. Aos crimes praticados com violência doméstica e familiar contra a mulher, independentemente da pena prevista, não se aplica a Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995.

Geral da União, propôs Ação Direta de Constitucionalidade ADC19-3/610, em relação aos artigos 1º[4], 33[5] e 41. (Dias, 2013, p. 112)

A Procuradoria Geral da República também propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 4.424 em relação aos artigos 12, I[6], 16[7] e 41 da mesma lei. O Supremo Tribunal Federal, através do relator Ministro Marco Aurélio, por maioria, acolheu ambas as ações. (Dias, 2013, p. 112)

Em março de 2011, o Supremo Tribunal Federal declarou constitucional o art. 41 da Lei Maria da Penha, foi afastada a competência do Juizado Especial Criminal. (Dias, 2013, p.120)

Mesmo sendo motivo de muita crítica, a Lei Maria da Penha foi declarada constitucional, tornando-se um precioso mecanismo de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher, necessitando a adoção de políticas públicas.

Fica clara a fragilidade e dependência afetiva ou financeira por parte da mulher, facilitando a tolerância pelas manifestações violentas do parceiro, fazendo-se necessária a colaboração da família e toda a sociedade.

Cumpre destacar que a Lei Maria da Penha veio em benefício da mulher vítima de violência doméstica e familiar, trazendo garantias e humanização à mulher, porém, tal lei mesmo possuindo muitas previsões benéficas, ostenta outras que são omissas em seu texto.

---

[4] Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

[5] Art. 33. Enquanto não estruturados os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, as varas criminais acumularão as competências cível e criminal para conhecer e julgar as causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, observadas as previsões do Título IV desta Lei, subsidiada pela legislação processual pertinente.

[6] Art. 12. Em todos os casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, feito o registro da ocorrência, deverá a autoridade policial adotar, de imediato, os seguintes procedimentos, sem prejuízo daqueles previstos no Código de Processo Penal:

I - ouvir a ofendida, lavrar o boletim de ocorrência e tomar a representação a termo, se apresentada;

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

2 O DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo faz-se importante abordar a história, os princípios, os aspectos gerais do contrato de trabalho, a suspensão, a interrupção e a estabilidade. Também, analisar-se-á neste capítulo, a modalidade de contrato de trabalho da mulher, formando conhecimento basilar para compreensão da legislação trabalhista vigente no Brasil.

2.1 A história do direito do trabalho

Na pré-história, o trabalho veio a existir com o homem, que é direcionado de maneira dolorosa pela necessidade de saciar sua fome e garantir sua defesa. O ambiente físico dificultava a caça e a pesca, e com sua mão lutava contra animais e seus análogos. Com o passar do tempo, o homem primitivo foi descobrindo um novo mundo, o início da civilização, pela fabricação de objetos que eram considerados a extensão de suas mãos. (Russomano, 2010, p. 21)

O autor, ainda menciona que:

> A partir desse instante, o homem está acima dos outros animais: ele tem um instrumento novo, criado por sua inteligência nascente, que é o prolongamento de seu braço, para obter os bens necessários à satisfação da fome e para ser usado como arma de defesa ou ataque. (Russomano, 2010, p. 21)

Na Antiguidade Clássica, nasceu em virtude dos gregos, e posteriormente às armas e ao direito de Roma, o trabalho escravo. Era utilizada também, outra forma de labor, que havia retribuição pelo serviço prestado, denominado como trabalho livre, contudo, o trabalho não poderia ser exercido braçalmente, pois este competia aos escravos. (Russomano, 2010, p. 21)

O direito do trabalho antes da revolução industrial nada mais tinha que predominância do trabalho escravo, sendo o trabalhador tratado como um objeto, sem direitos e garantias. (Nascimento, 2005. P. 47)

Nesse sentido, refere-se Russomano:

> Embora não pairem dúvidas sobre o fato de que o escravo é a mais expressiva representação do trabalho da Antiguidade, os historiadores apontam certos momentos em que as leis da época, mescladas a princípios e fórmulas religiosas, faziam um abrandamento do sistema rígido da <<coizificação>> do trabalhador. Na Babilônia, graças ao Código de Hamurabi, o trabalhador mereceu tratamento mais suave pelo reconhecimento, a seu favor, de certos direitos civis. Na legislação bíblica, postibíblica e talmúdica, os artesãos, na verdade eram trabalhadores livres e os escravos obreiros recebiam pagamento, gozavam de repousos obrigatórios, sua escravidão era condicionada a prazo certo. No talmud, inclusive, encontram-se regras de proteção do trabalhador, em caso de acidente do trabalho. (Russomano, 2010, p. 23)

Com esse entendimento, nota-se que os escravos eram a principal fonte de trabalho da antiguidade, não se permitindo que desfrutassem de qualquer resultado do seu labor. (Camino, 1999, p. 25)

Eram mantidos escravos para realizar os serviços mais pesados, mas os romanos também se preocupavam em ter a seus serviços trabalhadores separados por classes, desde ofícios braçais, até as atividades intelectuais, artísticas e científicas. Alguns escravos eram libertados por gratidão ou por vontade de seus proprietários, podendo somente trabalhar no seu ofício, mas tinham o direito de cobrar por isso. (Camino, 1999, p. 25 e 26)

Na idade média, entre o império romano e o império Bizantino, o trabalho era organizado em forma do regime do colonato, de um lado a hegemonia do trabalho agrário e do outro a economia latifundiária. O trabalhador era representado pelo camponês, que garantia sua subsistência com os frutos da terra em que plantava sujeito a impostos, e nunca se tornava dono da terra. (Russomano, 2010, p. 23)

A escravidão com o passar do tempo se transforma num sistema de servidão, o trabalhador, aos poucos, vai se personalizando. Portanto, somente com o resultado do movimento liberal e graças a Revolução Francesa o trabalho se tornou livre, “[...]

sem nenhuma subordinação pessoal, [...] a não ser aquela que resulta do dever de cumprir as obrigações espontaneamente assumidas, dentro do esquema hierárquico da empresa que participa.”. (Russomano, 2010, p. 23 e 26)

Outra relação de trabalho conhecida foi a servidão, onde o indivíduo, apesar de não ser escravo, não tinha o direito à sua liberdade. Nesse tipo de relação a condição de inferioridade do servo se justificava pela propriedade da terra, ou seja, os senhores eram donos de tudo que estivesse em cima do solo. O servo podia ter seus próprios animais, bens pessoais e até mesmo usar espaços de pastos, mas tinham de pagar imposto que resultava na transferência de tudo o que ganhava para os donos da terra. (Russomano, 2010, p. 24 e 25)

No Brasil os períodos, colonial e imperial, foram marcados pela escravidão de negros traficados da África, que contribuíram de forma significativa para o crescimento econômico e cultural do Brasil, sendo abolida a escravatura no Brasil no ano de 1888. O direito do trabalho passou a fazer parte da Constituição do Brasil após a Revolução de 1930, no ano de 1937 e no ano de 1943 surge a Consolidação das Leis do Trabalho. Mas foi com a nova Constituição de 1988 que surgiram as garantias fundamentais. (Camino, 1999, p. 33 a 35)

A evolução do direito do trabalho no Brasil, mesmo após o descobrimento, e chegando até a abolição da escravatura, em 13 de maio de 1888, teve pouca produção normativa. Como a mão de obra não tinha qualquer custo, não havia o que ser regulamentado. Ainda assim, alguma coisa acabou acontecendo, sendo disso notícia uma lei de 1830, sobre locação de serviço de colonos. (Nascimento, 2011, p. 908)

Com a Revolução Industrial do século XVIII, a mão de obra feminina foi usufruída em grande escala, chegando a ser desprezado o trabalho masculino, sendo essa preferência determinada por menores salários pagos às mulheres, que eram exploradas sem nenhuma intervenção do Estado. A indústria extraiu a mulher de seu ambiente familiar por períodos de até 16 horas, não importando suas condições físicas e pessoais, não havendo nenhuma limitação da jornada de trabalho. (Nascimento, 2011, p. 909)

O trabalho que antes era exercido apenas para suprir necessidades físicas do homem passou a ser também exercido para suprir a necessidade industrial, fazendo

com que aquele homem que antes caçava, plantava e pescava para seu sustento e de sua família, passa a realizar atividades para terceiro e ser recompensado por isso.

Com o passar do tempo, mulher que até então apenas exercia atividades na própria casa, viu na possibilidade de trabalhar fora de casa, à possibilidade de ajudar no sustento da família e no seu crescimento profissional.

2.2 Princípios do direito do trabalho

Para elaboração de um contrato de trabalho que atenda as necessidades do empregado, bem como aos interesses do empregador, é preciso que se tenha por base princípios orientadores, os quais esclarecem e nivelam o contrato entre o contratante e o contratado.

Para que o direito do trabalho se apresente como autônomo, é imprescindível que ele esteja contido por princípios especiais a ele inerentes, como forma de ser estabelecido o correspondente limite de sua abrangência. Essencial que outros elementos devam corresponder a essa autonomia, especialmente a sua auto-aplicação independente de vínculo a outro ramo que não seja o da subsidiariedade. (Nascimento, 2011, p. 450)

Os princípios traduzem uma ideologia, é uma formação individual, a visão particular de comportamento social e pessoal. Através dos princípios que se inspiram direta ou indiretamente soluções que podem servir para embasar novas regras ou orientar as normas que já existem. (Camino, 1999, p. 53 e 54)

Cumpre destacar que os princípios são aplicados na falta de disposições ou para complementá-la, em face de lacunas da lei, mas caso exista uma norma jurídica para solucionar um caso concreto, esta deve ser aplicada. (Nascimento, 2005, p. 145)

O direito do trabalho é reconhecido como uma conquista dos trabalhadores, uma forma de garantir os direitos mínimos à classe trabalhadora, através de limites

impostos para que não se exercesse a exploração da força do trabalho. (Camino, 1999, p. 56)

a) O princípio da Proteção, também chamado de princípio da tutela é uma ideia basilar do direito do trabalho, onde a prioridade é proteger uma das partes na busca da igualdade substancial, expressada na proteção do trabalhador. Esse princípio tem por base a compensação, ou seja, compensa-se no plano jurídico a desigualdade no plano econômico. (Camino, 1999, p. 56)

Esse princípio protetor subdivide-se em três:

Primeiro, *o in dubio pro operário*, significando que quando houver dúvida, deve-se pender para o operário, é o princípio de interpretação que diante de uma norma jurídica que deixe dúvidas, o intérprete deverá optar pela hipótese mais benéfica para o trabalhador. (Nascimento 2005, p. 150)

Segundo, o da prevalência da norma favorável ao trabalhador, que é o princípio da hierarquia para aplicação da norma trabalhista, quando houver mais de uma tratando da mesma matéria, sendo prioritária a que favorecer o trabalhador. (Nascimento 2005, p. 150)

O terceiro, o princípio da condição mais benéfica, tem o papel de resolver o problema da aplicação da norma trabalhista no tempo, quando uma lei posterior modificar direito previsto por norma revogada anteriormente. (Nascimento 2005, p. 150)

b) Princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade tem por finalidade assegurar e fortalecer as conquistas obtidas pelo ordenamento jurídico, traduz a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, pois é uma garantia social, não podendo o trabalhador abdicá-los. Os trabalhadores só poderão dispor de seus direitos trabalhistas no estágio de relações entre capital e trabalho, em negociação coletiva. (Camino, 1999, p. 57 e 58)

c) Princípio da continuidade trata da dependência recíproca dos sujeitos da relação de trabalho, tanto o empregador tem a certeza de que poderá contar com a força de trabalho do funcionário, como empregado sabe que receberá salário e força de trabalho por parte do empregador. (Camino, 1999, p. 58 e 59)

d) Princípio da primazia da realidade, o que resulta em uma relação de trabalho é a prevalência dos fatos, sempre que forem de encontro com os registros em documentos ou acordos. O princípio da primazia da realidade se torna um desdobramento do princípio da proteção, uma vez que o trabalhador sai sempre beneficiado pela simplificação de provas e alegações, bem como pela ineficácia dos registros em desconformidade com a situação de fato mais favorável. (Camino, 1999, p. 60 e 61)

Os princípios exercem um papel informativo, papel este, que vai levar ao legislador os significados dos ideais sociais que os justificaram. Os princípios são a segurança para elaboração de um contrato de trabalho justo.

2.3 Aspectos gerais do contrato de trabalho

Cumpre esclarecer que o contrato de trabalho não possui forma expressa na adequação de suas condições. Como as regras de Direito de Trabalho são de ordem pública e o princípio da primazia da realidade sobre os escritos trata de resolver o que a ele esteja pendente. (Nascimento, 2011, 545)

Para isso, basta que estejam presentes os requisitos de empregado e empregador, o que presta e o que recebe serviços. Evidentemente que a subordinação se apresenta como elemento fundamental. No momento em que a lei dispõe a relação de trabalho, se refere a contrato de trabalho. A relação de trabalho é um gênero, não se confunde com relação de emprego ou contrato de emprego, que se denomina modalidade. (Nascimento, 2011, 546)

> A relação de trabalho é o gênero, do qual a relação de emprego é espécie. Por outras palavras: a relação de emprego, sempre, é relação de trabalho; mas, nem toda a relação de trabalho é relação de emprego, como ocorre, *v. gr.*, com os trabalhadores autônomos (profissionais liberais, empreitadas, locações de serviços etc.). (Russomano, 2010, p. 70)

Um requisito para conceituar uma relação de emprego é que exista a prestação de serviços por uma pessoa física. A essencial obrigação assumida pelo empregado é de prestar trabalho, e apenas ele, pode ser o prestador de serviços, sendo inaceitável a representação ou a transferência da obrigação para outra pessoa. (Nascimento, 2011, p. 547)

Outro elemento para se estabelecer uma relação de emprego é o da Continuidade, que se dá pela não eventualidade e permanência da prestação de serviços. Dessa forma, sendo uma relação que se mantém no dia a dia, que não sofre interrupções voluntárias da prestação de serviços, constitui-se em um dos elementos capazes de identificar uma relação de emprego. (Nascimento, 2011, p. 547 a 548)

Por fim, mais um elemento para identificar a existência de uma relação de emprego é a subordinação, a qual se caracteriza pela dependência pessoal e econômica. O empregador detém o comando do empreendimento ou da atividade e, nesse comando, está inserido o seu poder de subordinar. (Nascimento, 2011, p. 547 a 548)

O contrato nas relações de trabalho divide em duas partes significativas o trabalho humano, sendo um período de escravidão e outro de liberdade de trabalho. O contrato é considerado como afirmação de liberdade, uma vez que modifica e estabiliza as relações entre empregado e empregador, não permitindo o regime de escravidão, servidão e outras formas de trabalho forçado. (Nascimento, 2011, p. 548)

É através da implementação do contrato de trabalho que o homem passa a ser visto como capaz de conduzir sua própria vida, oferecendo seu trabalho a quem quiser e ser valorizado por isso. (Nascimento, 2011, p. 547 a 548)

Conforme determinado no art. 468[8] da CLT, o contrato de trabalho somente pode ser alterado no caso de consentimento mútuo, desde que não resulte prejuízo para o empregado, o qual não está obrigado a aceitar qualquer alteração em seu contrato, mesmo que este lhe beneficie como é o caso de uma promoção proposta pelo empregador, sendo vedado o rebaixamento do mesmo. (Camino, 1999, p. 241 e 242)

---

[8] Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Para se estabelecer o mínimo de dignidade da trabalhadora, através de um contrato de trabalho, com garantia de direitos, foi necessário que muitos tenham se sacrificado para que hoje tivéssemos uma legislação específica, contemplando a classe baixa, média e alta. (Russomano, 2010, p. 159)

O trabalho embora celebrado por prazo determinado, ou mesmo por prazo indeterminado, pressupõe continuidade, mas que podem sofrer algumas quebras dessa continuidade, que é denominado por suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. (Russomano, 2010, p. 159)

Na suspensão do contrato de trabalho todas as cláusulas do referido contrato não produzem seus efeitos, contudo, o vínculo entre o empregado e empregador não está desfeito. Nesta modalidade, tanto o empregado não exerce atividade laboral durante o período de suspensão, quanto o empregador não precisa efetuar pagamento do salário predeterminado. O contrato ainda existe, porém, permanece imóvel em sua totalidade, até que cessem as causas de sua suspensão. (Russomano, 2010, p. 159 e 160)

> [...] Na *suspensão total*, nenhum efeito se produz. Assim, Assim, o período em que esteve afastado do serviço não se incorpora no seu tempo de serviço, salvo os casos previstos em Lei. O desligamento da empresa esvazia inteiramente o conteúdo do contrato de trabalho. Apenas se lhe assegura o *direito ao emprego* com um reatamento da relação jurídica que foi paralisada. É verdade que se lhe asseguram vantagens a serem desfrutadas a partir da volta ao emprego (Consolidação das Leis do Trabalho, art. 471), mas durante o período de suspensão a sinalagma do contrato não funciona [...]. (Gomes, 2012, p. 359 a 360)

Já na interrupção do contrato de trabalho, por algum tempo, determinadas cláusulas perdem sua eficácia, outras, permanecem vigorando normalmente. Embora o empregado não precise exercer suas atividades, o empregador deve efetuar o pagamento de seu salário no todo ou em parte, conforme o caso concreto. (Russomano, 2010, p. 160)

[...] Na suspensão parcial, produzem-se alguns efeitos e, conforme a causa determinante podem continuar todos, exceto o que consiste na obrigação de trabalhar. (Gomes, 2012, p. 360)

A suspensão por fato alheio ao empregado pode ocorrer por ocasião da obrigatoriedade da prestação do serviço militar. Dessa forma, não pode o empregador alterar ou rescindir o contrato de trabalho. Nesse caso, o empregado é dispensado da obrigação de trabalhar e o empregador não precisa efetuar o pagamento de seu salário. Ao retornar o empregado, o empregador tem o dever de garantir todas as vantagens que no período do afastamento, foram atribuídas à categoria. (Gomes, 2012, p. 361 a 362)

No caso de doença do empregado, o motivo independe de sua vontade, não sendo justa a privação de seu meio de subsistência, bem como não seria viável atribuir ao empregador esse ônus de sustentá-lo no período do afastamento. Esse pagamento é efetuado pela previdência social, a partir do décimo sexto dia de afastamento. Assim, há suspensão parcial até o décimo quinto dia, onde o empregador arca com o pagamento do salário do empregado e a partir do décimo sexto dia a suspensão é total, quando passa a receber do INSS o auxílio doença. (Gomes, 2012, p. 362)

No caso de suspensão por fato imputável ao empregado, cometendo ele ato de indisciplina, uma das prerrogativas do empregador é o exercício do poder disciplinar, lhe garantindo a Lei o direito de impor sanções, inclusive de suspensão. A pena consiste no afastamento temporário do empregado com perda do salário correspondente aos dias faltosos. No caso de cancelada a suspensão judicialmente, a suspensão que antes era total, é revertida para suspensão parcial. (Gomes, 2012, p. 364 a 365)

As formas de extinção do contrato de trabalho são: a resilição, resolução, rescisão e caducidade. A resilição bilateral decorre da vontade recíproca das partes, se a resilição ocorrer por uma das partes, se tem a resilição unilateral, se por parte do empregado, ocorre à demissão, se por parte do empregador, o despedimento. (Camino, 1999, p. 250 a 251)

A resolução acontece pela vontade das partes, nos contratos por prazo determinado. No momento da contratação é estipulado o término do contrato, podendo também ocorrer por falta grave de empregado estável, com a abertura de inquérito para apuração da falta, ajuizada pelo empregador, ou também pelo empregado em face de justa causa do empregador, por despedida indireta. Ocorre, portanto, a resolução judicial do contrato de trabalho diante da impossibilidade de

denúncia eficaz pelo empregado ou empregador, os quais buscam socorro do poder judiciário para uma sentença judicial. (Camino, 1999, p 251 a 252)

Já a rescisão, esta ocorre em casos de vícios ou defeitos, quando resulta lesão a um dos contratantes ou a terceiros. É possível rescindir um contrato de trabalho por incapacidade das partes, ilicitude do objeto, objeto proibido, não observação de requisitos essenciais legais, observado o princípio realístico que preside a relação de trabalho. (Camino, 1999, p. 153)

Assim, a caducidade ocorre quando um evento determina a impossibilidade de prosseguimento da sua execução. Na maioria das vezes esses eventos ocorrem independente da vontade do empregador, nos casos de morte do empregado, do empregador, falência da empresa ou indiretamente da vontade do empregado, nos casos de aposentadoria. No caso de morte do empregador, se os sucessores do empresário falecido continuarem a tocar o negócio, o contrato de trabalho continua a ser executado. (Camino, 1999, p. 254 a 255)

O afastamento do local de trabalho é algo possível de ocorrer com qualquer trabalhador, seja por motivos causados por ele mesmo, como por motivos avessos a sua vontade. O que deve ficar estabelecido é a forma de suspensão desse contrato. Conforme exposto, o empregado mesmo tendo seu contrato interrompido ou suspenso, a ele é garantido o vínculo trabalhista. (Nascimento 2011, p. 1156)

A própria lei estabelece alguns critérios de afastamento do local de trabalho por curto prazo. Nos casos de afastamento por maior período o empregado tem a garantia da vigência do contrato até seu retorno. A suspensão do contrato de trabalho é a paralisação temporária dos seus principais efeitos, e interrupção do contrato é a paralisação durante a qual a empresa paga salários e conta o tempo de serviço. (Nascimento 2011, p. 1156)

A estabilidade no emprego é o direito do empregado em manter seu emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo causas previstas em lei. A estabilidade pode ser definitiva ou transitória, no caso da estabilidade definitiva produz efeito para toda a relação de emprego e a transitória prevalece enquanto houver um motivo para que ela exista. (Nascimento 2011, p. 1156)

A raiz do sistema de estabilidade iniciou com a legislação relativa ao funcionário público, o qual adquiria estabilidade após dez anos de efetivo exercício do cargo. Os

primeiros beneficiários desta lei foram os ferroviários do Brasil. (Russomano, 2010, p. 236 a 237)

Através do decreto 24. 615/34 os empregados dos bancos, mesmo tendo sido contratados ou prestado concurso, após dois anos adquiriam estabilidade. No ano de 1943, quando foi elaborada a Consolidação das Leis do Trabalho, a exceção dos bancários foi estendida a todos os trabalhadores. (Russomano, 2010, p. 238)

Relativamente à estabilidade especial, informa-se que é a que protege o empregado das dispensas sem justa causa ou despóticas, enquanto se mantiver a situação que proíbe a rescisão do contrato de trabalho, podendo somente este empregado ser demitido, a partir do momento em que houver justa a causa ou que cesse a situação que o protegia, o que poderá ser realizado mesmo sem motivo. (Nascimento, 2011, p. 1158)

É vedado pela Constituição a dispensa sem justa causa ou arbitrária do empregado eleito para o cargo de direção da CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato; da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; O empregado que sofre acidente de trabalho tem garantida a estabilidade no emprego, no mínimo de doze meses, o qual inicia sua contagem da data do acidente ou do término do auxílio doença acidentário. (Nascimento, 2011, p. 1160)

Nessa ótica, tem-se que os representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, tanto os titulares, quanto os suplentes sendo proibida a dispensa até um ano após o término do mandato, salvo se cometerem falta grave. O menor aprendiz não pode ter seu contrato interrompido antecipadamente, salvo causas previstas em lei. (Nascimento, 2011, p. 1158)

Quanto ao processo judicial em torno da estabilidade pode ser instaurado pelo empregado ou empregador. Se ocorrer por parte do empregador, recebe o nome de inquérito judicial, obedecendo a rito especial referente à prova. Em sendo iniciativa do empregado, o rito é ordinário das reclamações individuais, mas os efeitos da sentença são diferentes. (Gomes, 2012, p. 423 e 424)

Contudo, a estabilidade traduz a segurança que o trabalhador necessita ter para trabalhar, de não ser dispensado a qualquer momento sem justificativa por parte do empregador. Tem por escopo, evitar dispensas arbitrárias, sem justificativas, por

mera pirraça do empregador. A estabilidade implica na segurança no trabalho, a continuidade no contrato de trabalho por prazo indeterminado, a manutenção do percebimento de salário, para que o trabalhador possa sobreviver, juntamente com sua família. A segurança no trabalho é a base para o bem-estar do trabalhador e da paz social.

2.4 O contrato de trabalho da mulher

É pertinente destacar que a mulher merece tratamento diferenciado e particular em todos os sistemas jurídicos. A partir da Revolução industrial, as mulheres começam a ser contratadas em grande escala, a ponto de haver preferência do trabalho feminino ao masculino. As mulheres recebiam os menores salários em comparação aos salários pagos aos homens e não tinham limitação de carga horária, sendo as mesmas esquecidas pelo Estado que não intervinha em nada para coibir a exploração.

As mulheres passaram a ter proteção nas primeiras leis trabalhistas. Em 19 de agosto de 1842, foi proibido o trabalho subterrâneo das mulheres na Inglaterra, passando a ser limitada sua jornada de trabalho para 10 horas e 30 minutos diária e ao sábado limitado às 16 horas e 30 minutos, na França a proteção para o trabalho da mulher surgiu no ano de 1848 e na Alemanha no ano de 1891, o Código Industrial fixou normas mínimas. (Nascimento, 2011, p. 908 e 909)

> O emprego de mulheres e menores na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção de mão de obra barata, em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a Mao de obra feminina e infantil. (Gomes, 2012, p. 444)

A partir do ano de 1919, o trabalho da mulher passou a receber maior atenção e regulamentação quanto ao horário, idade, condições de insalubridade, periculosidade e condições fisiológicas da mulher com o Tratado de Versailles e com as conferências Internacionais do Trabalho desempenhadas pela Organização Internacional do Trabalho. (Gomes, 2012, p. 445)

Assim, verifica-se que as mulheres trabalhadoras tiveram intervenção do direito em suas defesas por questões fisiológicas e sociais, a primeira se justifica porque que a mulher era tida como mais frágil fisicamente, com uma estrutura sensível e resistência menor que a masculina, e a segunda pela questão de que a mulher trabalhadora que tinha família e era mãe, precisava ter a segurança e garantia de poder conciliar suas ocupações profissionais com a maternidade e exigências dela decorrente. (Nascimento, 2011, p. 909)

Desse modo, registra-se que no momento em que a mulher deixou de ser considerada um ser inferior e incapaz de exercer as mesmas funções que o homem, que não precisava mais da proteção do Estado, iniciou-se a ideia de que o direito do trabalho deveria garantir o livre acesso da mulher no mercado de trabalho, não aceitando mais quaisquer proibições, a partir da Lei 7.855 de 1989. (Nascimento, 2011, p. 910)

Nesse aspecto, a presença da mulher em todas as áreas de trabalho deixa de ser um fato isolado e passa a ser visto como cotidiano e normal, inclusive há certos tipos de trabalho onde a mulher é considerada mais hábil para executar as tarefas que exijam sensibilidade e delicadeza. (Russomano, 2002, p. 430 e 431)

O salário da mulher deve ser igual ao do homem, em caso do exercício da mesma profissão, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade previsto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. (Nascimento, 2011, p. 911 e 912)

A jornada de trabalho da mulher deve ser igual a estabelecida para o homem, ou seja, oito horas diárias ou no máximo quarenta e quatro horas semanais, podendo haver a redução, no caso de algumas atividades profissionais prevista por lei, em decorrência da natureza do trabalho. (Nascimento, 2011, p. 911 e 912)

No decorrer da jornada de trabalho, será concedido intervalo mínimo de uma hora e no máximo de duas horas. Após 6 horas de trabalho é indispensável à concessão do intervalo. No caso de a jornada de trabalho ser superior a quatro horas e inferior a seis horas, deverá haver intervalo de quinze minutos após o tempo mínimo. (Nascimento, 2011, p. 912)

Salienta-se, nessa linha de raciocínio que, havendo necessidade de horas extraordinárias, é obrigatório intervalo mínimo de quinze minutos para dar início à nova jornada de trabalho. O repouso semanal remunerado terá duração de 24 horas

ininterruptas, coincidindo com o domingo, porém, em caso de conveniência pública ou necessidade de serviço o descanso é autorizado em qualquer outro dia da semana, sendo o mesmo princípio aplicado nos casos de feriados. (Nascimento, 2011, p. 912 e 913)

"A mulher não poder ser submetida a esforços superiores às possibilidades físicas médias do organismo feminino". (Nascimento, 2011, p. 914)

Evidencia-se, nesse contexto, que não pode a empregada mulher exercer atividade que empregue força muscular superior a vinte quilos, quando o trabalho for contínuo e vinte e cinco quilos, quando o trabalho for esporádico. No caso de necessidade de movimentação de material por impulsão ou tração, poderá a mulher exercer o trabalho com valores superiores aos estabelecidos, desde que seja exercido com auxílio de outros métodos que suavizem a força empregada, preservando a saúde da mulher. (Nascimento, 2011, p. 914 e 915)

Nesse viés, salienta-se que a maternidade tem proteção especial, mediante a estabilidade e licença-maternidade. A mulher trabalhadora que engravida, tem direito a licença antes e após o parto, mediante atestado médico que comprove a gravidez, com data provável do parto. No caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada parturiente é nula e tem como consequência a reintegração no emprego e os efeitos decorrentes do afastamento no período de estabilidade. (Nascimento, 2011, p. 914 e 915)

Assim sendo, importante destacar que a licença à gestante obteve modificações a partir da Constituição de 1988 no seu art. 7º, XVIII[9], ampliando de doze semanas (previsto no art. 392 da CLT[10]), para cento e vinte dias, sem prejuízo do salário e do emprego. No ano de 2008, foi criado o programa "Empresa Cidadã", para prorrogação da licença-maternidade por mais sessenta dias, com incentivo fiscal às empresas que o concederem, sendo necessário a gestante solicitar até o final do primeiro mês após o parto, para fruição após a licença. Cumpre esclarecer que a prorrogação é garantida também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. (Nascimento, 2011, p. 915 e 916)

---

[9] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;.

[10] Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002).

No caso de aborto necessário, a CLT prevê em seu art. 395[11] a licença de duas semanas, sem prejuízo da remuneração. Para amamentação do filho até os seis meses de idade, a mãe tem direito a dois intervalos especiais de meia hora cada, conforme estabelecido pela CLT, art. 396[12]. (Nascimento, 2011, p. 915 e 916)

Ainda, necessário mencionar que o auxilio doença, originário da Alemanha, foi o primeiro benefício implantado naquele país. No Brasil a CLT dispõe no art. 476[13] que em caso de seguro doença ou auxílio enfermidade o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício. Com a vigência da lei 3.807, seguro doença e auxilio enfermidade, descritos na CLT, no art. 476, passou a ser chamado auxílio doença. (Martins, 2004, p. 339)

Dessa maneira, verifica-se que o mesmo ocorre quando o segurado é incapacitado para suas atividades laborais por mais de quinze dias consecutivos, segundo descreve o art. 59 da lei 8.213/91[14]. Quando há a relação de emprego, o contrato de trabalho é suspenso, o empregador não é obrigado a contar o tempo de serviço, a partir do décimo sexto dias de afastamento. Para que o segurado tenha direito ao auxílio doença, deve obedecer, de regra, a uma carência de doze contribuições mensais, descrito no art. 25, I, da Lei 8.213/91[15]. (Martins, 2004, p. 339 e 340)

O autor menciona:

> Independe de carência o auxílio doença nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa de doença profissional ou de trabalho, como também nos casos de segurado que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos órgãos competentes, de acordo com critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência, ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado. (Martins, 2004, p. 340)

---

[11] Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

[12] Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

[13] Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

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

[15] Art. 25. A concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social depende dos seguintes períodos de carência, ressalvado o disposto no art. 26:

I - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez: 12 (doze) contribuições mensais.

.

A contagem do direito ao auxílio doença se dá, a partir do décimo sexto dia do afastamento do trabalho, porém, se o segurado requerer o benefício, após trinta dias de afastamento, o benefício “será devido a contar da data da entrada do requerimento”. (Martins, 2004, p. 340)

Foi ratificado pelo Brasil a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. No art. 11 da referida convenção, no nº 2, estabelece que os Estados fossem responsáveis na implantação da licença maternidade, sem prejuízo do salário antes recebido pela beneficiária, ainda dando garantia de emprego com o fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar. (Martins, 2004, p. 395)

> A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher embasa a retirada de distinções aparentemente protetoras da mulher no âmbito de seu trabalho, igualando-a ao homem para frustrar a discriminação. (Süssekind, 2005, p. 982 e 983)

A constituição Federal, no seu art. 7º, XVIII, garante à gestante cento e vinte dias de licença maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário. Com a edição da Lei 6.136/74, o salário maternidade passou a ser uma prestação previdenciária, tirando do empregador essa responsabilidade. A remuneração do salário maternidade é paga pelo INSS assegurada à gestante durante seu afastamento. (Martins, 2004, p. 395 e 396)

A partir das grandes evoluções industriais e tecnológicas, a mulher começa a aparecer no cenário trabalhista, mesmo com sua fragilidade física, ela passa a ser indispensável a execução de determinadas atividades e tem proteção especial no âmbito trabalhista.

A mulher que antes era vista somente trabalhando em casa, sem ganhar nada por isso, passa a tomar um novo rumo, o da independência financeira. A mesma mulher que era discriminada por sua condição sensível e delicada, nos dias de hoje

ganha um novo estereótipo, de batalhadora, trabalhadora competente e capaz de assumir qualquer atividade.

3 A MULHER E A LEI MARIA DA PENHA

Até o momento tratou-se da história da mulher, da luta por reconhecimento e igualdade dentro de uma sociedade onde a maioria age de forma machista e discriminatória. A maior conquista para a mulher é a lei que vem ao encontro de seus interesses e traz proteção a ela.

Para ser possível entender a importância da questão do afastamento do trabalho da mulher vítima de violência doméstica e familiar faz-se necessário compreender a previsão do afastamento da lei Maria da Penha, como ocorre no direito do trabalho, bem como a aplicabilidade do art. 9º, II, § 2º desta lei.

3.1 Compromissos internacionais

A Constituição Federal de 1988 assegura a assistência à família, na pessoa de cada um dos que a integram, criando formas para prevenir a violência contra a mulher no âmbito doméstico e familiar. A Lei Maria da Penha foi editada a fim de atender à recomendação da Organização dos Estados Americanos, através de condenação imposta ao Brasil. (Dias, 2013, p. 33)

A primeira Conferência Mundial sobre a mulher foi realizada pela Organização das Nações Unidas no México, resultando na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres[16]. A Conferência de Direitos Humanos de 1993 realizada em Viena na Austrália definiu formalmente a violência contra a mulher como uma violação aos direitos humanos. (Dias, 2013, p. 33 e 34)

A Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência doméstica, mais conhecida como Convenção do Belém do Pará[17], sendo adotada pela OEA no ano de 1994. O Brasil só cumpriu com os compromissos internacionais assumidos no combate à violência doméstica contra a mulher no ano de 2006. Os

[16] Texto no anexo 2
[17] Texto no anexo 3

tratados e convenções internacionais têm aplicabilidade imediata e natureza constitucional. (Dias, 2013, p. 35 e 36)

> Os atos e tratados internacionais para serem incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro necessitam de referendo do Congresso Nacional (CF, art. 49, I), via decreto legislativo e posterior edição de Decreto Presencial, promulgando e publicando o ato/tratado, dando-lhe executoriedade, conforme já analisado no capítulo destinado ao processo legislativo. (Moraes, 2012, p. 612 e 613)

A Emenda Constitucional 45/05 acrescentou o art. 5º, §3º da Constituição Federal[18] ensejando a constitucionalização dos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos. Para que as regras se transformem em emenda constitucional, necessário se faz que sejam aprovadas em cada uma das Casas do Congresso Nacional em dois turnos e mediante três quintos dos votos dos seus membros. (Dias, 2013, p. 36)

A Lei Maria da Penha foi instituída para regulamentar direitos assegurados em nível internacional. Foi ratificado por meio de tratados sobre direitos humanos pelo Brasil e tem natureza constitucional. (Dias, 2013, p. 37)

A violência contra a mulher teve omissão do Estado, baseado de forma deturpada de inviolabilidade do espaço privado, permitindo que mulheres sofressem as mais terríveis humilhações e agressões dentro de seus lares. Somente na Conferência das Nações Unidas sobre direitos humanos, ocorrida no ano de 1993, em Viena, que a violência contra a mulher foi definida como violação aos direitos humanos. (Dias, 2013, p. 40)

Mesmo a Lei Maria da Penha especificando que a violência doméstica constitui violação aos direitos humanos, os crimes praticados são de competência da Justiça Estadual, posição esta que não é unânime. Rogério Sanches da Cunha e Ronaldo Batista Pinto defendem que, como a Lei 11.340/06 foi editada para atender tratados

---

[18] Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Atos aprovados na forma deste parágrafo)

internacionais que preservam os direitos das mulheres, é possível, ao constatar qualquer desrespeito aos propósitos da referida Lei, representar ao Procurador Geral da República, para que realize a transferência da demanda à Justiça Federal. (Dias, 2013, p. 40 e 41)

O Brasil por ser signatário de vários tratados internacionais, está comprometido com a promoção da igualdade entre os gêneros, a luta contra os preconceitos e a discriminação contra as desigualdades sociais e violência doméstica. (Cavalcanti, 2012, p. 121)

Nesse sentido:

> O Estado brasileiro é signatário de várias convenções e pactos de direitos humanos para as mulheres. Em razão disso, assumiu vários compromissos, entre eles:
> a) de que os direitos das mulheres são direitos humanos;
> b) garantir o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais à mulheres e meninas e adotar medidas efetivas contra a violação destes direitos e liberdade;
> c) adotar todas as medidas necessárias para eliminar todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas e remover todos os obstáculos à igualdade de gênero e aos avanços e fortalecimento das mulheres;
> d) encorajar os homens a participar plenamente de todas as ações orientadas à busca de equidade;
> e) promover a independência econômica das mulheres, incluindo o emprego e erradicar a persistente e crescente pobreza que recai sobre as mulheres, combatendo as causas estruturais da pobreza através de transformações nas estruturas econômicas, assegurando acesso igualitário a todas as mulheres, incluindo as mulheres da área rural, como agentes vitais do desenvolvimento, dos recursos produtivos, oportunidade de serviços públicos;
> f) promover um desenvolvimento sustentado centrado na pessoa, incluindo o crescimento econômico sustentado através da educação básica, educação durante toda a vida, alfabetização e atenção primária à saúde de meninas e das mulheres;
> g) prevenir e eliminar todas as formas de violência contra mulheres e meninas;
> h) assegurar a igualdade de acesso e a igualdade de tratamento de mulheres e homens na educação e saúde e promover a saúde sexual e reprodutiva das mulheres e sua educação e;
> i) assegurar o respeito ao Direito Internacional, incluindo o Direito Humanitário, no sentido de proteger as mulheres e as meninas em particular. (Cavalcanti, 2012, p. 125 e 126)

Para as mulheres, seus direitos de liberdade e igualdade eram direitos apenas consagrados na esfera privada. As mulheres foram excluídas do processo econômico e cultural, sendo superado apenas no Iluminismo e Revolução Francesa, com

igualdade natural entre os sexos. Nesse contexto, com o início de uma evolução, foi exigido do sistema jurídico igualdade entre os homens, independente de sexo, raça, idade, cor, religião, política, entre outras. (Cavalcanti, 2012, p. 123)

A violência doméstica deixa de ser um ato privado, muitas vezes ocultado pela vítima, e ganha olhar internacional que exige do Brasil uma solução para afirmação dos direitos humanos das mulheres.

3.2 Panorama da violência contra a mulher

Mesmo que a Lei Maria da Penha tenha se efetivado no Brasil, ainda há muito que fazer para viabilizar sua aplicação. A mulher que é a principal protegida da lei, muitas vezes não sabe o conteúdo dela, tampouco suas peculiaridades.

Em 1988, foi realizada pelo IBGE a primeira pesquisa sobre vitimização no âmbito nacional, o que auxiliou em dados sobre a violência contra a mulher especificamente. Esse levantamento demonstrou que 63% das vítimas de violência doméstica eram mulheres e 70% dos casos a agressão era exercida pelo próprio marido ou companheiro. (Bastos, 2011, p. 168 a 169)

> Em novembro de 2003, a Lei nº 10.778 estabeleceu a notificação compulsória dos casos de violência contra a mulher, constatados pelos serviços de saúde públicos e privados de todo o país. Essa Lei, no parágrafo 1º do art. 1º, adotou a mesma definição de violência contra a mulher da Convenção de Belém do Pará (1994). A notificação tem caráter sigiloso, obrigando nesse sentido as autoridades sanitárias que a tenham recebido. (Bastos, 2011, p. 170)

Repetiu-se a pesquisa no ano de 2007, após seis meses da vigência da Lei Maria da Penha pela Data Senado, constando que 15% da mulheres entrevistadas reconheceram já ter sofrido qualquer tipo de violência, sendo que na região norte, o índice foi o mais elevado, sendo 1 a cada 5 mulheres, 35% das mulheres vítimas com

menos de 19 anos, 87% dos agressores eram maridos ou companheiros das vítimas e 40% das vítimas denunciaram os agressores. (Bastos, 2011, p. 173)

Em 2009, a pesquisa realizada pelo IBOPE/Instituto Avon demonstrou que as mulheres não abandonam o agressor por medo de morrerem, 39% das pessoas que conhecem uma vítima de violência tomam alguma atitude em favor da mesma, 48% acreditam que o exemplo dos pais com os filhos pode prevenir a violência na relação entre ambos os sexos. (Bastos, 2011, p. 173 a 174)

A pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz em 10 capitais do Brasil, com 3,2 mil adolescentes, demonstra que 90% deles, com idade entre 15 a 19 anos sofrem ou praticam algum tipo de violência em seus relacionamentos íntimos. (Bastos, 2011, p. 174)

A violência doméstica geralmente se manifesta reiteradamente por motivo de discriminação de gênero, por ciúmes, alcoolismo, e uso de drogas ilícitas. Os agressores geralmente são homens, os quais acreditam exercer qualquer tipo de domínio sobre a vítima. As vítimas possuem baixa autoestima, vivem em constante estado de pânico e medo. (Cavalcanti, 2012, p. 264)

A violência contra a mulher pode ser exercida de várias formas, quais sejam: a violência física que é exercida pelo meio da força, mediante qualquer agressão que ofenda a integridade física da mulher, deixando, ou não marcas aparentes; violência psicológica, quando ocorre agressão emocional, amedrontando, inferiorizando e menosprezando a vítima; violência sexual acontece por meio de qualquer conduta que constranja a mulher a presenciar, manter ou participar de relação sexual não desejada, usando de ameaça, coação ou uso da força para conseguir o intento; a violência patrimonial ocorre por qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição total ou parcial de bens, objetos, valores, documentos pessoais e profissionais da mulher; e a violência moral, que acontece por qualquer conduta que consista em calúnia, difamação, ou injúria. (Cunha, 2012, p. 63 a 66)

Cabe referir que o movimento feminista teve grande importância para que os direitos das mulheres fossem vistos como especialização dos direitos humanos, uma vez que não se pode falar em democracia sem que haja um real enfrentamento da violência doméstica. (Cavalcanti, 2012, p. 264)

Mesmo com toda a proteção aos direitos humanos no Brasil, as estatísticas apontam que a igualdade suscitada pela Constituição Federal não tem se mostrado suficiente para assegurar igualdade entre homens e mulheres, índios, brancos e negros. (Cavalcanti, 2012, p. 264 a 267)

É nesse sentido que a revista Isto é publicou:

A ONU alerta: em todo o mundo, sete em cada dez mulheres serão vítimas de agressões ao longo da vida. O Brasil, apesar de suas leis avançadas, é um dos países com maior índice de violência. (Revista Isto é, 2013, p. 46)

Conforme mapa da violência 2012 da Secretaria de políticas para as mulheres, entre o ano de 1980 a 2010, 92 mil mulheres foram assassinadas no Brasil, 43,7 mil na última década. No ano de 2011, 47 mil mulheres foram atendidas no Sistema Público de Saúde e 13 mil foram vítimas de estupro. (Revista Isto é, 2013, p. 49)

O Ministério Púbico do Estado do Rio Grande do Sul divulga que a cada quatro minutos, uma mulher é morta pela violência doméstica e familiar, sofridas por elas no Brasil. Esta é a principal causa da morte de mulheres entre 16 a 44 anos. Desses crimes, 99% são causados por ciúme e possessividade; 77% dos conflitos ocorrem depois da separação. (Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul)

No Estado do Rio Grande do Sul, com uma população de 10.695.532 (IBGE, Censo 2010), sendo que, 5.489.827 são mulheres, representando 51,33% do total da população. Os municípios do Rio Grande do Sul incluídos entre os cem mais violentos do País (Cebela, Mapa da Violência 2012), comportando o 19º lugar no ranking de violência contra a mulher. (Senado Federal, dados da violência contra a mulher)

No ano de 2012, morreram 93 mulheres vítimas de violência doméstica. Dessas, 15 tinham solicitado medida protetiva. São mais de duas mulheres mortas por semana, 40% com idade entre 20 e 30 anos, 70% dentro de casa, 55% à noite. Dos 90 autores, 40 foram presos, 29 estão em liberdade, 20 cometeram suicídio e um está foragido. Os municípios com maior índice são Porto Alegre, São Leopoldo e Alvorada. Das vítimas fatais, 40% haviam feito registro de ocorrência policial. O tempo entre o último registro e a morte varia entre 30 e 90 dias. (Ministério Público do Estado do Rio grande do Sul)

A Lei Maria da Penha prevê a criação de Juizados Especiais de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher (JVDFM), com competência tanto na esfera

cível quanto criminal, porém, somente terá a criação dos respectivos juizados nas comarcas que as justifiquem nas demais, a matéria é de competência da justiça comum. (Porto, 2012, p. 75)

Antes da lei 11.340/06 a mulher vítima que se dirigia a uma Delegacia de polícia, além de ser atendida inadequadamente, era ridicularizada e questionada sobre uma possível atitude que tivesse tido para dar razão à reação do agressor, sendo a vítima culpabilizada pela agressão. (Dias, 2013, p. 173)

Os primeiros a terem contato com a vítima de violência doméstica e familiar será as polícias, seja ela civil ou militar, devendo ser treinadas para prevenção cautelar da integridade física, moral, patrimonial e sexual da vítima. Dentre as atribuições da polícia, a proteção a mulher vítima de violência é a mais importante e com menor efetividade, uma vez que não há quadro de pessoal suficiente para tal. (Porto, 2012, p. 77 e 78)

Uma das consequências mais comemoradas pela lei Maria da Penha, foi a formação de uma polícia mais participativa e protetiva da mulher vítima, a qual vai até o local dos fatos, podendo autuar em flagrante o agressor. (Dias, 2013, p. 174 e 175)

A autora ainda destaca:

> Comparecendo a vítima à Delegacia, deve a autoridade policial (art, 11):quando necessário garantir-lhe proteção; encaminhá-la a atendimento médico; acompanhá-la para escolher seus pertences; e fornecer-lhe transporte para abrigo seguro, em havendo risco de vida. Também precisa adotar alguns outros procedimentos: a) lavrar o boletim de ocorrência; b) tomar a termo a representação, quando se tratar de ação pública condicionada; c) tomar a termo o pedido de medidas protetivas formulado pela vítima; e d) formar o expediente a ser remetido ao juízo (art. 12) (Dias, 2013, p. 175).

Nos casos de lesões leves, se possível for, que a polícia e peritos do IML (Instituto Médico Legal) façam um levantamento fotográfico das lesões, se não for viável, que façam o mapa anatômico, já que a tendência é de a vítima menosprezar as lesões sofridas, fazendo parecer menos grave do que efetivamente foi. (Porto, 2012, p. 80)

O afastamento da vítima de seu lar, para um albergue ou mesmo para residência de um familiar, até que o agressor seja retirado do lar. A proteção a vitima enquanto retira seus pertences da casa, caso a autoridade policial perceba risco de novas agressões a ela. No caso de haver arma de fogo com o agressor, a polícia deve apreendê-la, garantindo com isso, possível utilização contra a vítima. Mesmo havendo autorização para o porte, se houver indícios de utilização da arma contra a vítima, esta, deverá ser apreendida. (Porto, 2012, p. 84 e 85)

Assim, a Lei estabelece que a autoridade policial e seus agentes devam ter condições de esclarecer todos os direitos pertinentes a mulher vítima, bem como os serviços de proteções disponíveis. (Porto, 2012, p. 86)

A violência doméstica que até então era vista como um problema privado, com a Constituição Federal de 1988, o Estado passa da condição de mero espectador, para assumir o dever de promover ações preventivas e repressivas para o combate à violência contra a mulher, o que a cada ano vem crescendo, mas ainda não dá à vítima segurança devida.

3.3 Garantia de trabalho à mulher vítima de violência

A Lei nº 11.340/06[19] criada, com a intenção de proteger e assegurar diversas garantias à mulher vítima de agressões, dentre elas, o cuidado em manter o seu próprio sustento e continuar com o seu emprego. Na ocorrência de violência doméstica, quando o agressor se afasta do âmbito familiar, a família perde, na maioria das vezes, o auxílio financeiro do homem, quando este é o principal provedor financeiro do lar. (Dias, 2007, p. 93)

A autora menciona a importância da novidade trazida pela Lei Maria da Penha em garantir o vínculo de trabalho da vítima de violência:

> Por isso é bem vinda a absoluta novidade trazida pela Lei Maria da Penha ao assegurar a preservação do vínculo laboral da mulher vítima da violência doméstica, trabalhe ela no serviço público ou na iniciativa privada. É garantida

[19] Texto no anexo 4

> prioridade de remoção a funcionária pública (art. 9º, §2º, II) e manutenção do vínculo trabalhista por até seis meses (art, 9º, § 2º, I e II), sempre que tais providências se fizerem necessárias para preservar sua integridade física e psíquica. (Dias, 2007, p. 93)

No momento em que o juiz recebe o pedido de medida protetiva de urgência ou o inquérito policial, bem como qualquer outra demanda intentada pela vítima ou pelo Ministério Público, em vendo necessidade, pode o magistrado, de ofício determinar o afastamento da vítima do local do trabalho, visando garantir sua integridade física ou psíquica, garantindo a manutenção da relação de emprego. (Dias, 2007, p. 93)

Ao preservar a manutenção do emprego da mulher vítima de violência, o legislador acertou peremptoriamente, considerando que se assim não o fosse, seria ela vítima por duas vezes, tanto por sofrer agressão, quanto por ter que deixar o emprego por causa da violência sofrida. (Cunha, 2012, p. 79)

No caso de a vítima ser funcionária pública, o requerimento para remoção por parte dela ou pelo Ministério Público é assegurado pelo juiz, o qual pode fazer de ofício e não se limita ao procedimento em que há o pedido de medida protetiva. A remoção da servidora se justifica independente da existência de cargo, abrangendo todos os entes públicos das esferas federais, estaduais e municipais. (Dias, 2007, p. 94)

O juízo competente para a decisão sobre a remoção é da justiça estadual, mais precisamente, cabe aos juizados de violência doméstica e familiar contra a mulher (JVDFM), enquanto estes não forem criados serão analisados pelas varas criminais. O mesmo direito à remoção poderá ser concedido na esfera cível. (Dias, 2007, p. 94)

Havendo a necessidade de a vítima ser afastada do trabalho, o juiz decidindo pela remoção, será solicitado diretamente à administração pública. Em não sendo cumprida a determinação do juiz, responde a administração por desobediência. Caso a vítima queira, pode solicitar a remoção por vias administrativas e não havendo aceitação, somente por via judicial. (Dias, 2007, p. 94 e 95)

Na iniciativa privada, havendo reconhecimento da necessidade de afastamento da vítima de seu local de trabalho, o magistrado, de ofício, a pedido da parte ou do Ministério Público comunica a decisão ao empregador. (Dias, 2007, p. 95)

A competência para decidir sobre a manutenção do vínculo trabalhista da vítima de violência doméstica é do juizado de violência doméstica e familiar contra a mulher (JVDFM). Em não havendo ainda o JVDFM, compete ao juízo de família. O juiz da vara de família é competente para conceder a medida. (Dias, 2007, p. 95)

Não sendo obedecida a determinação do juiz por parte do empregador, este poderá responder pela desobediência. Na hipótese de a vítima ser demitida após o empregador ter recebido a comunicação do juiz, poderá apresentar reclamatória trabalhista com pedido de reintegração e restabelecimento do vínculo laboral que se rompeu. (Dias, 2007, p. 96)

Embora a Lei 11.340/06 tenha previsto a possibilidade de afastamento da mulher vítima de violência doméstica e familiar do emprego público e privado, não menciona se o contrato de trabalho será suspenso ou interrompido, bem como se o empregador deve ou não efetuar o pagamento dos salários à empregada. A referida lei não menciona se após o retorno da empregada ao trabalho, se ela poderá ser demitida imediatamente, o que é provável, uma vez que o empregador não quer correr o risco de arcar com qualquer custo decorrente deste afastamento. (Dias, 2013, p. 163)

> A Lei Maria da Penha não faz referência ao pagamento do salário e nem à natureza do licenciamento. O afastamento do trabalho por determinação judicial não se encontra ressalvada na Consolidação das Leis do Trabalho. Não há previsão de ser o empregador obrigado a proceder ao pagamento nos termos de que a ausência do empregado não é considerada falta ao serviço (CLT, arts. 131 e 474). Assim, cabe questionar se o afastamento determinado judicialmente é de suspensão ou interrupção do vínculo trabalhista. Caso se trate de suspensão do contrato de trabalho, sofre a mulher grave consequência em sua situação, pois deixará de receber salário quando, não raras vezes, já se encontra privada do auxílio do marido ou companheiro agressor. (Dias, 2007, p. 96)

Nesse sentido, surgem várias dúvidas: no caso de garantido o vínculo trabalhista da mulher, esta continua recebendo seu salário, na forma de interrupção do respectivo contrato? Ou não haverá salário e tampouco trabalho, estando diante de uma suspensão do contrato trabalhista? (Cunha, 2012, p. 80)

Assim, depreende-se que se tratando de suspensão do contrato de trabalho, a mulher sofrerá grave consequência, não receberá salários, e sendo caso interrupção,

quem sofre é o empregador, uma vez que deverá arcar com o pagamento de salário da empregada, sem que possa contar com a respectiva contraprestação. (Cunha, 2012, p. 80)

Segundo Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto sugerem como solução mais adequada de suspensão do contrato de trabalho, podendo a mulher manter seu vínculo laboral, porém, sem o recebimento de salário pago pelo empregador, e sim, pelo órgão previdenciário, como ocorre com a gestante, como previsto no art. 392 da CLT, ou como ocorre na ausência do empregado por doença ou acidente de trabalho, conforme art. 476 da CLT e art. 75, §3º do Dec. 3.048/1999. (Cunha, 2012, p. 80)

Assim, a mulher que retorna ao seu trabalho, tem asseguradas todas as vantagens atribuídas à categoria, por ocasião de sua ausência, conforme o art.471 da CLT. (Dias, 2007, p. 97)

Dessa forma, a Lei Maria da Penha fazendo a previsão de afastamento da mulher que é vítima de violência doméstica e familiar de seu local de trabalho, assegura à mulher, que ela possa ficar afastada das atividades laborais por até seis meses, podendo, se ela quiser sair da cidade para evitar contato com o agressor, procurar ajuda psicológica, familiar, entre outros.

A referida lei visa garantir que esta mulher que já foi vítima de violência, não o seja novamente, uma vez que ao se afastar do trabalho sem previsão para isso, poderia ser despedida, deixando de receber seu salário, quando, não raras vezes, já se encontra privada do auxílio do marido ou companheiro agressor, não tendo ela, recursos para subsistência, tampouco condições de procurar novo emprego.

3.4 Projeto de Lei do Senado 296/2013: Auxílio Transitório

Desde a sanção da Lei Maria da Penha em 08 de agosto de 2006 a mulher recebe proteção especial, na qual lhe é garantida a inserção em programas assistenciais do governo federal, garantindo em seu art. 9º, § 2º, II da referida lei, a

manutenção do vínculo trabalhista da mulher vítima de violência doméstica e familiar por até seis meses, caso seja necessário seu afastamento das atividades trabalhistas.

Após sete anos de implementação da Lei 11.340/06, a Lei 8.213/91 que trata dos planos de benefícios da Previdência Social não obteve nenhuma modificação para se ajustar ao benefício trazido as mulheres vítimas de violência. A grande brecha normativa para concessão do afastamento do local de trabalho está em saber quem arcará com o pagamento do salário e demais garantias da empregada. (Amaral, 2013, artigos jurídicos)

Com toda essa omissão a Comissão Parlamentar Mista de Inquérito de Violência Contra a Mulher no Brasil apresentou o Projeto de Lei do Senado nº 296/2013, que teve como relatora a senadora Ana Rita (PT-ES), buscando implementar auxílio para a mulher vítima que necessita se afastar do trabalho por até seis meses, chamado “auxílio transitório”. Para fins previdenciários toda a mulher que sofrer violência doméstica e familiar não dependerá de carência para concessão, sendo concedido o salário benefício na média dos maiores salários, correspondente a oitenta por cento de todo o período de contribuição. Os homens quando vítimas, não terão direito ao benefício, equiparando-se a acidente de trabalho. (Amaral, 2013, artigos jurídicos)

O auxílio-transitório decorrente de risco social provocado pela violência doméstica e familiar contra a mulher permite o acumulo com seguro-desemprego. Toda a trabalhadora que for segurada terá direito ao auxílio-transitório a contar da data do início do afastamento do local de trabalho, determinado pelo juiz. O auxílio-transitório será devido enquanto durar o afastamento por até seis meses. A inovação do PLS 296 vai muito além do estabelecido pela Lei Maria da Penha e estabelece que a segurada, após o gozo do auxílio-transitório terá garantida a manutenção do contrato de trabalho pelo prazo mínimo de doze meses. (Amaral, 2013, artigos jurídicos)

Para concessão do auxílio-transitório, será necessário o afastamento da empregada por prazo superior a quinze dias consecutivos, recebendo o auxílio após o décimo sexto dia de afastamento. Os quinze primeiros dias, quem paga é o empregador (salário integral) e somente a partir do décimo sexto é que será pago pela previdência. Para a empresa, a empregada que for afastada será considerada como licenciada. A empresa que garantir à segurada licença remunerada ficará obrigada a

pagar a eventual diferença entre o valor do auxílio-transitório e a importância garantida pela licença. (Amaral, 2013, artigos jurídicos)

Destaca-se que a perícia médica do INSS deverá considerar a decisão judicial do Magistrado do Juizado de Violência Doméstica, bem como os laudos ou prontuários médicos. Constatada a violência doméstica e familiar contra a mulher, o juiz determinará ao agressor que recolha o valor correspondente a nove por cento de contribuição da vítima, se ela estiver vinculada a algum regime previdenciário, através de guia emitida pela autoridade do regime previdenciário, o qual será comunicado pelo juiz, de ofício, para liberação do auxílio-transitório ou a requerimento do Ministério Público ou da Defensoria Pública. (Amaral, 2013, artigos jurídicos)

Assim, foi estabelecido que o custeio do auxílio-transitório será decorrente do recolhimento das contribuições previdenciárias regulares da segurada e pela receita decorrente da medida, de recolhimento devido pelo agressor durante o período da concessão do benefício. (Amaral, 2013, artigos jurídicos)

O PLS 296/2013 foi editado com o objetivo de garantir benefícios trazidos pela Lei Maria da Penha que foram ocultados pela redação da lei que protege a mulher vítima de violência doméstica e familiar.

Desde vigência da Lei Maria da Penha, a mulher tem previsto em seu auxílio a assistência nos casos de violência doméstica e familiar, conforme previsto no art. 9º, II, §2º, é determinado ao juiz que assegure à mulher em situação de violência, para preservação de sua integridade física e psicológica, a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário, por até seis meses.

Ocorre que a Lei 8.213/91, que dispõe sobre os planos previdenciários da Previdência Social, não sofreu qualquer alteração para se adaptar ao benefício concedido à empregada vítima, deixando uma grande lacuna para possível concessão de afastamento da mulher vítima de seu local de trabalho, não ficando especificado quem arcaria com o auxílio decorrente do afastamento, bem como suas características.

CONCLUSÃO

A realização da presente pesquisa bibliográfica, centrada na área do direito penal e direito do trabalho, contribuiu para o aprimoramento do conhecimento na medida em que se esclareceram dúvidas acerca da eficácia da lei 11.340/2006, eis que se constatou que a mulher vem sendo prejudicada em decorrência da violência sofrida em âmbito doméstico e familiar não tendo garantido seu afastamento do local de trabalho, tampouco sendo preservados seus direitos trabalhistas.

Dessa forma, verificou-se que a mulher sempre sofreu violência, que se materializavam em todas as suas formas, seja: física, psicológica, sexual e patrimonial com reflexos no ambiente de trabalho.

Outrossim, compreende-se que com o passar dos anos, a mulher foi ganhando voz e vez na sociedade, mesmo que de forma sutil, em relação aos homens, deixando de ser vista pelo corpo social como um ser incapaz para a realização de tarefas que antes eram atribuídas somente aos homens.

Nesse sentido, a violência sofrida pela mulher perante toda a sociedade foi perdendo força, no entanto isso não ocorreu na esfera familiar, posto que, a mulher era e continua sendo vitimizada.

Nesse diapasão, entram em cena todas as leis que de certa forma, asseguram a integridade da mulher e de seus direitos, sendo a Lei Maria da Penha, até então, a mais significativa, uma vez que foi criada com a finalidade exclusiva de proteger a mulher de abusos sofridos no local em que mais deveria ser amparada, seu lar.

Todavia, referida lei por mais específica e ampla (no que tange aos cuidados com a mulher vitimizada), possui algumas omissões, sendo uma delas no que diz respeito ao art. 9º, §2º, II, que trata do afastamento da mulher vítima de violência doméstica e familiar do seu local de trabalho por até seis meses, pois conforme se estudou, não há na lei mencionada resposta a perguntas, tais como: quem efetuará o pagamento de sua remuneração durante o período de seu afastamento e se, após seu retorno, terá seu trabalho garantido.

Importa ainda dizer que, de todos os doutrinadores estudados, percebe-se que não há respostas concretas que efetivem a medida garantida pela Lei 11.340/06. Enfim, não existe nenhum dispositivo legal que regulamente quem custeará o afastamento da mulher vítima de violência doméstica e familiar de seu emprego, quiçá se terá esta direito a estabilidade.

Porém, observa-se que os legisladores pátrios não estão omissos quanto a busca da instituição desse direito, o qual é imprescindível ao cumprimento da norma já existente e que trará benesses as trabalhadoras que integram o plano de previdência social. Um exemplo disso é o Projeto de Lei do Senado nº 296/2013, que está justamente abordando o assunto em apreço, qual seja, a regulamentação do art. 9º, §2º, II da Lei Maria da Penha.

Aliou-se a esse panorama, a verificação de que o projeto de lei supracitado traz a figura do auxílio transitório, que consiste num benefício exclusivo as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, que contribuem com a previdência social e que necessitem afastar-se do labor habitual em decorrência da violência sofrida, cuja violência já foi objeto de decisão judicial.

Nesse ínterim, percebe-se que a materialização da violência doméstica e familiar, em decisões e laudos judiciais caberá aos peritos médicos da autarquia previdenciária, acatarem-os, concedendo o benefício de forma compulsória, podendo ser deferido por até seis meses, conforme previsto na Lei Maria da Penha.

Assim, percebe-se que o referido projeto de lei, traz resposta as duas perguntas abordadas no presente trabalho, ou seja, se a mulher vítima de violência doméstica e familiar poderá ser afastada do local de trabalho e por quem será efetuado tal pagamento.

Diante disso, pôde-se compreender que será por meio do auxílio transitório, que será pago pela autarquia previdenciária após o décimo sexto dia de afastamento.

Enfim, cumpre salientar, que referente a manutenção do vínculo empregatício da mulher violentada, o projeto de lei prevê que nesses casos, a mulher terá estabilidade de doze meses após o encerramento do auxílio transitório anteriormente comentado.

REFERÊNCIAS

AMARAL Carlos Eduardo Rios do,artigo de Jurisway, PLS 296/2013: Do Auxílio-Transitório decorrente de risco social provocado por comprovada situação de violência doméstica e familiar contra a mulher, disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=11755.

BASTOS, Tatiana Barreira, Violência Doméstica Contra a Mulher: análise da lei Maria da Penha (lei nº11.340/2006), Porto Alegre: Verbo Jurídico 2011.

CAMINO, Carmen, Direito individual do trabalho, Porto Alegre: Síntese 1999.

CAVALCANTI, Stela Valéria Soares de Farias, Violência Doméstica – análise da Lei "Maria da Penha", nº 11.340/06, Bahia: JusPODIVM 2012.

CUNHA, Rogério Sanches e Pinto, Ronaldo Batista, Violência Doméstica – Lei Maria da Penha comentada artigo por artigo, São Paulo: Revista dos Tribunais 2012.

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, São Paulo: Revista do Tribunais 2013.

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, São Paulo: Revista do Tribunais 2007.

DIAS, Maria Berenice, Manual de direito das famílias, São Paulo: Revista dos Tribunais 2010.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson, Curso de direito do trabalho, Rio de Janeiro: Forense 2012.

JESUS, Damásio,de Violência Contra a Mulher: aspectos criminais da Lei 11.340/06. São Paulo: Saraiva 2012.

KRAEMER, Luciane e BIANQUINI, Neli Troin, Violência contra mulheres: a face oculta do problema, expressões de violência e seu enfrentamento no CREAS.

MARTINS, Sergio Pinto, Direito da Seguridade Social, São Paulo: Atlas 2004.

MINISTÉRIO PÚBLICO do Estado do Rio Grande do Sul, Painéis abordam panorama da violência contra a mulher no RS e no Brasil, disponível em: http://www.mprs.mp.br/noticias/id31363.htm.

MORAES, Alexandre de, Direito Constitucional, São Paulo: Atlas S.A. 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: Saraiva 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao direito do trabalho, São Paulo: LTr 2005.

Panorama da violência no Estado do Rio Grande do Sul, disponível em: http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=130748&tp=1.

PIOVESAN, Flávia, Temas de direitos humanos, São Paulo: Saraiva 2010.

PORTO, Pedro Rui da Fontoura, Violência doméstica e familiar contra a mulher, Porto Alegre: Livraria do Advogado 2012.

REVISTA ISTO É, Mulheres Agredidas, ano 37 – nº 2259, 6 mar/2013.

RUSSOMANO, Mozart Victor, Curso de direito do trabalho, Curitiba: Juruá 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO Délio, VIANNA, Segadas, Teixeira Lima, Instituições de direito do trabalho, São Paulo: LTr 2005.

ANEXOS

Anexo 1-
Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã – site disponível: feop.blogspot.com.br/2009/05/declaração-dos-direitos-da-mulher-e-da.html

1 Mães, filhas, irmãs, mulheres representantes da nação reivindicam constituir-se em uma assembléia nacional. Considerando que a ignorância, o menosprezo e a ofensa aos direitos da mulher são as únicas causas das desgraças públicas e da corrupção no governo, resolvem expor em uma declaração solene, os direitos naturais, inalienáveis e sagrados da mulher. Assim, que esta declaração possa lembrar sempre, a todos os membros do corpo social seus direitos e seus deveres; que, para gozar de confiança, ao ser comparado com o fim de toda e qualquer instituição política, os atos de poder de homens e de mulheres devem ser inteiramente respeitados; e, que, para serem fundamentadas, doravante, em princípios simples e incontestáveis, as reivindicações das cidadãs devem sempre respeitar a constituição, os bons costumes e o bem estar geral.
Em conseqüência, o sexo que é superior em beleza, como em coragem, em meio aos sofrimentos maternais, reconhece e declara, em presença, e sob os auspícios do Ser Supremo, os seguintes direitos da mulher e da cidadã:

Artigo 1º
A mulher nasce livre e tem os mesmos direitos do homem. As distinções sociais só podem ser baseadas no interesse comum.

Artigo 2º
O objeto de toda associação política é a conservação dos direitos imprescritíveis da mulher e do homem Esses direitos são a liberdade, a propriedade, a segurança e, sobretudo, a resistência à opressão.

Artigo 3º
O princípio de toda soberania reside essencialmente na nação, que é a união da mulher e do homem nenhum organismo, nenhum indivíduo, pode exercer autoridade que não provenha expressamente deles.

Artigo 4º
A liberdade e a justiça consistem em restituir tudo aquilo que pertence a outros, assim, o único limite ao exercício dos direitos naturais da mulher, isto é, a perpétua tirania do homem, deve ser reformado pelas leis da natureza e da razão.

Artigo 5º
As leis da natureza e da razão proíbem todas as ações nocivas à sociedade. Tudo aquilo que não é proibido pelas leis sábias e divinas não pode ser impedido e ninguém pode ser constrangido a fazer aquilo que elas não ordenam.

Artigo 6º

A lei deve ser a expressão da vontade geral. Todas as cidadãs e cidadãos devem concorrer pessoalmente ou com seus representantes para sua formação; ela deve ser igual para todos.

Todas as cidadãs e cidadãos, sendo iguais aos olhos da lei devem ser igualmente admitidos a todas as dignidades, postos e empregos públicos, segundo as suas capacidades e sem outra distinção a não ser suas virtudes e seus talentos.

Artigo 7º
Dela não se exclui nenhuma mulher. Esta é acusada., presa e detida nos casos estabelecidos pela lei. As mulheres obedecem, como os homens, a esta lei rigorosa.

Artigo 8º
A lei só deve estabelecer penas estritamente e evidentemente necessárias e ninguém pode ser punido senão em virtude de uma lei estabelecida e promulgada anteriormente ao delito e legalmente aplicada às mulheres.

Artigo 9º
Sobre qualquer mulher declarada culpada a lei exerce todo o seu rigor.

Artigo 10
Ninguém deve ser molestado por suas opiniões, mesmo de princípio. A mulher tem o direito de subir ao patíbulo, deve ter também o de subir ao pódio desde que as suas manifestações não perturbem a ordem pública estabelecida pela lei.

Artigo 11
A livre comunicação de pensamentos e de opiniões é um dos direitos mais preciosos da mulher, já que essa liberdade assegura a legitimidade dos pais em relação aos filhos. Toda cidadã pode então dizer livremente: *"Sou a mãe de um filho seu"*, sem que um preconceito bárbaro a force a esconder a verdade; sob pena de responder pelo abuso dessa liberdade nos casos estabelecidos pela lei.

Artigo 12
É necessário garantir principalmente os direitos da mulher e da cidadã; essa garantia deve ser instituída em favor de todos e não só daqueles às quais é assegurada.

Artigo 13
Para a manutenção da força pública e para as despesas de administração, as contribuições da mulher e do homem serão iguais; ela participa de todos os trabalhos ingratos, de todas as fadigas, deve então participar também da distribuição dos postos, dos empregos, dos cargos, das dignidades e da indústria.

Artigo 14
As cidadãs e os cidadãos têm o direito de constatar por si próprios ou por seus representantes a necessidade da contribuição pública. As cidadãs só podem aderir a ela com a aceitação de uma divisão igual, não só nos bens, mas também na administração pública, e determinar a quantia, o tributável, a cobrança e a duração do imposto.

Artigo 15

O conjunto de mulheres igualadas aos homens para a taxação tem o mesmo direito de pedir contas da sua administração a todo agente público.

Artigo 16
Toda sociedade em que a garantia dos direitos não é assegurada, nem a separação dos poderes determinada, não tem Constituição. A Constituição é nula se a maioria dos indivíduos que compõem a nação não cooperou na sua redação.

Artigo 17
As propriedades são de todos os sexos juntos ou separados; para cada um deles elas têm direito inviolável e sagrado. Ninguém pode ser privado delas como verdadeiro patrimônio da natureza, a não ser quando a necessidade pública, legalmente constatada o exija de modo evidente e com a condição de uma justa e preliminar indenização.

Anexo 2

Convenção Sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres – site disponível: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4316.html

DECRETO Nº 4.316, DE 30 DE JULHO DE 2002.

Promulga o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição,

Considerando que o Congresso Nacional aprovou o texto do Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, por meio do Decreto Legislativo nº 107, de 6 de junho de 2002;

Considerando que o Protocolo entra em vigor, para o Brasil, em 28 de setembro de 2002, nos termos de seu art. 16, parágrafo 2;

DECRETA:

Art. 1º O Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, apenso por cópia ao presente Decreto, será executado e cumprido tão inteiramente como nele se contém.

Art. 2º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão do referido Protocolo, assim como quaisquer ajustes complementares que, nos termos do art. 49, inciso I, da Constituição, acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor em 28 de setembro de 2002.

Brasília, 30 de julho de 2002; 181º da Independência e 114º da República.

FERNANDOHENRIQUECARDOSO

Celso Lafer

Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminaçãode Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher

A Assembléia Geral,

Reafirmando a Declaração e Programa de Ação de Viena e a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim,Lembrando que a Plataforma de Ação de Pequim, em seguimento à Declaração e Programa de Ação de Viena, apoiou o processo iniciado pela Comissão sobre a Situação da Mulher com vistas à elaboração de minuta de protocolo facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher que pudesse entrar em vigor tão logo possível, em procedimento de direito a petição,

Observando que a Plataforma de Ação de Pequim exortou todos os Estados que não haviam ainda ratificado ou aderido à Convenção a que o fizessem tão logo possível, de modo que a ratificação universal da Convenção pudesse ser alcançada até o ano 2000,

1.Adota e abre a assinatura, ratificação e adesão o Protocolo Facultativo à Convenção, cujo texto encontra-se anexo à presente resolução;

2.Exorta todos os Estados que assinaram, ratificaram ou aderiram à Convenção a assinar e ratificar ou aderir ao Protocolo tão logo possível,

3.Enfatiza que os Estados Partes do Protocolo devem comprometer-se a respeitar os direitos e procedimentos dispostos no Protocolo e cooperar com o Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher em todos os estágios de suas ações no âmbito do Protocolo;

4.Enfatiza também que, em cumprimento de seu mandato, bem como de suas funções no âmbito do Protocolo, o Comitê deve continuar a ser pautado pelos princípios de não-seletividade, imparcialidade e objetividade;

5.Solicita ao Comitê que realize reuniões para exercer suas funções no âmbito do Protocolo após sua entrada em vigor, além das reuniões realizadas segundo o Artigo 20 da Convenção; a duração dessas reuniões será determinada e, se necessário, reexaminada, por reunião dos Estados Partes do Protocolo, sujeita à aprovação da Assembléia Geral;

6.Solicita ao Secretário-Geral que forneça o pessoal e as instalações necessárias para o desempenho efetivo das funções do Comitê segundo o Protocolo após sua entrada em vigor ;

7. Solicita, ainda, ao Secretário-Geral que inclua informações sobre a situação do Protocolo em seus relatórios regulares apresentados à Assembléia Geral sobre a situação da Convenção.

28ª Reunião Plenária, em 6 de outubro de 1999.

Anexo 3

Convenção do Belém do Pará – disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973html

DECRETO Nº 1.973, DE 1º DE AGOSTO DE 1996.

Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA , no uso das atribuições que lhe confere o Art. 84, inciso VIII, da Constituição, e considerando que a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, foi concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida ao Congresso Nacional, que a aprovou por meio do Decreto Legislativo nº 107, de 31 de agosto de 1995;

Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 3 de março de 1995;

Considerando que o Governo brasileiro depositou a Carta de Ratificação do instrumento multilateral em epígrafe em 27 de novembro de 1995, passando o mesmo a vigorar, para o Brasil, em 27 de dezembro de 1995, na forma de seu artigo 21,**DECRETA:**

Art. 1º A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, apensa por cópia ao presente Decreto, deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º O presente Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 1º de agosto de 1996; 175º da Independência e 108º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Luiz Felipe Lampreia

Anexo 4

Lei Maria da Penha – Disponível em: www.planalto.gov.com.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/l11340.html

LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006.

Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.

Art. 3º Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

§ 1º O poder público desenvolverá políticas que visem garantir os direitos humanos das mulheres no âmbito das relações domésticas e familiares no sentido de resguardá-las de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 2º Cabe à família, à sociedade e ao poder público criar as condições necessárias para o efetivo exercício dos direitos enunciados no caput.

Art. 4º Na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

TÍTULO II

DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, 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:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual.

Art. 6º A violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos.

CAPÍTULO II

DAS FORMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

CONTRA A MULHER

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da auto-estima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

TÍTULO III

DA ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

CAPÍTULO I

DAS MEDIDAS INTEGRADAS DE PREVENÇÃO

Art. 8º A política pública que visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher far-se-á por meio de um conjunto articulado de ações da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e de ações não-governamentais, tendo por diretrizes:

I - a integração operacional do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública com as áreas de segurança pública, assistência social, saúde, educação, trabalho e habitação;

II - a promoção de estudos e pesquisas, estatísticas e outras informações relevantes, com a perspectiva de gênero e de raça ou etnia, concernentes às causas, às conseqüências e à freqüência da violência doméstica e familiar contra a mulher, para a sistematização de dados, a serem unificados nacionalmente, e a avaliação periódica dos resultados das medidas adotadas;

III - o respeito, nos meios de comunicação social, dos valores éticos e sociais da pessoa e da família, de forma a coibir os papéis estereotipados que legitimem ou exacerbem a violência doméstica e familiar, de acordo com o estabelecido no inciso III do art. 1º, no inciso IV do art. 3º e no inciso IV do art. 221 da Constituição Federal;

IV - a implementação de atendimento policial especializado para as mulheres, em particular nas Delegacias de Atendimento à Mulher;

V - a promoção e a realização de campanhas educativas de prevenção da violência doméstica e familiar contra a mulher, voltadas ao público escolar e à sociedade em geral, e a difusão desta Lei e dos instrumentos de proteção aos direitos humanos das mulheres;

VI - a celebração de convênios, protocolos, ajustes, termos ou outros instrumentos de promoção de parceria entre órgãos governamentais ou entre estes e entidades não-governamentais, tendo por objetivo a implementação de programas de erradicação da violência doméstica e familiar contra a mulher;

VII - a capacitação permanente das Polícias Civil e Militar, da Guarda Municipal, do Corpo de Bombeiros e dos profissionais pertencentes aos órgãos e às áreas enunciados no inciso I quanto às questões de gênero e de raça ou etnia;

VIII - a promoção de programas educacionais que disseminem valores éticos de irrestrito respeito à dignidade da pessoa humana com a perspectiva de gênero e de raça ou etnia;

IX - o destaque, nos currículos escolares de todos os níveis de ensino, para os conteúdos relativos aos direitos humanos, à eqüidade de gênero e de raça ou etnia e ao problema da violência doméstica e familiar contra a mulher.

CAPÍTULO II

DA ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

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.

§ 1º O juiz determinará, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.

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

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

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

§ 3º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar compreenderá o acesso aos benefícios decorrentes do desenvolvimento científico e tecnológico, incluindo os serviços de contracepção de emergência, a profilaxia das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) e outros procedimentos médicos necessários e cabíveis nos casos de violência sexual.

CAPÍTULO III

DO ATENDIMENTO PELA AUTORIDADE POLICIAL

Art. 10. Na hipótese da iminência ou da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, a autoridade policial que tomar conhecimento da ocorrência adotará, de imediato, as providências legais cabíveis.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no caput deste artigo ao descumprimento de medida protetiva de urgência deferida.

Art. 11. No atendimento à mulher em situação de violência doméstica e familiar, a autoridade policial deverá, entre outras providências:

I - garantir proteção policial, quando necessário, comunicando de imediato ao Ministério Público e ao Poder Judiciário;

II - encaminhar a ofendida ao hospital ou posto de saúde e ao Instituto Médico Legal;

III - fornecer transporte para a ofendida e seus dependentes para abrigo ou local seguro, quando houver risco de vida;

IV - se necessário, acompanhar a ofendida para assegurar a retirada de seus pertences do local da ocorrência ou do domicílio familiar;

V - informar à ofendida os direitos a ela conferidos nesta Lei e os serviços disponíveis.

Art. 12. Em todos os casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, feito o registro da ocorrência, deverá a autoridade policial adotar, de imediato, os seguintes procedimentos, sem prejuízo daqueles previstos no Código de Processo Penal:

I - ouvir a ofendida, lavrar o boletim de ocorrência e tomar a representação a termo, se apresentada;

II - colher todas as provas que servirem para o esclarecimento do fato e de suas circunstâncias;

III - remeter, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, expediente apartado ao juiz com o pedido da ofendida, para a concessão de medidas protetivas de urgência;

IV - determinar que se proceda ao exame de corpo de delito da ofendida e requisitar outros exames periciais necessários;

V - ouvir o agressor e as testemunhas;

VI - ordenar a identificação do agressor e fazer juntar aos autos sua folha de antecedentes criminais, indicando a existência de mandado de prisão ou registro de outras ocorrências policiais contra ele;

VII - remeter, no prazo legal, os autos do inquérito policial ao juiz e ao Ministério Público.

§ 1º O pedido da ofendida será tomado a termo pela autoridade policial e deverá conter:

I - qualificação da ofendida e do agressor;

II - nome e idade dos dependentes;

III - descrição sucinta do fato e das medidas protetivas solicitadas pela ofendida.

§ 2º A autoridade policial deverá anexar ao documento referido no § 1º o boletim de ocorrência e cópia de todos os documentos disponíveis em posse da ofendida.

§ 3º Serão admitidos como meios de prova os laudos ou prontuários médicos fornecidos por hospitais e postos de saúde.

TÍTULO IV

DOS PROCEDIMENTOS

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 13. Ao processo, ao julgamento e à execução das causas cíveis e criminais decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher aplicar-se-ão as normas dos Códigos de Processo Penal e Processo Civil e da legislação específica relativa à criança, ao adolescente e ao idoso que não conflitarem com o estabelecido nesta Lei.

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.

Parágrafo único. Os atos processuais poderão realizar-se em horário noturno, conforme dispuserem as normas de organização judiciária.

Art. 15. É competente, por opção da ofendida, para os processos cíveis regidos por esta Lei, o Juizado:

I - do seu domicílio ou de sua residência;

II - do lugar do fato em que se baseou a demanda;

III - do domicílio do agressor.

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

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

CAPÍTULO II

DAS MEDIDAS PROTETIVAS DE URGÊNCIA

Seção I

Disposições Gerais

Art. 18. Recebido o expediente com o pedido da ofendida, caberá ao juiz, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas:

I - conhecer do expediente e do pedido e decidir sobre as medidas protetivas de urgência;

II - determinar o encaminhamento da ofendida ao órgão de assistência judiciária, quando for o caso;

III - comunicar ao Ministério Público para que adote as providências cabíveis.

Art. 19. As medidas protetivas de urgência poderão ser concedidas pelo juiz, a requerimento do Ministério Público ou a pedido da ofendida.

§ 1º As medidas protetivas de urgência poderão ser concedidas de imediato, independentemente de audiência das partes e de manifestação do Ministério Público, devendo este ser prontamente comunicado.

§ 2º As medidas protetivas de urgência serão aplicadas isolada ou cumulativamente, e poderão ser substituídas a qualquer tempo por outras de maior eficácia, sempre que os direitos reconhecidos nesta Lei forem ameaçados ou violados.

§ 3º Poderá o juiz, a requerimento do Ministério Público ou a pedido da ofendida, conceder novas medidas protetivas de urgência ou rever aquelas já concedidas, se entender necessário à proteção da ofendida, de seus familiares e de seu patrimônio, ouvido o Ministério Público.

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

Parágrafo único. O juiz poderá revogar a prisão preventiva se, no curso do processo, verificar a falta de motivo para que subsista, bem como de novo decretá-la, se sobrevierem razões que a justifiquem.

Art. 21. A ofendida deverá ser notificada dos atos processuais relativos ao agressor, especialmente dos pertinentes ao ingresso e à saída da prisão, sem prejuízo da intimação do advogado constituído ou do defensor público.

Parágrafo único. A ofendida não poderá entregar intimação ou notificação ao agressor.

Seção II

Das Medidas Protetivas de Urgência que Obrigam o Agressor

Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras:

I - suspensão da posse ou restrição do porte de armas, com comunicação ao órgão competente, nos termos da Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003;

II - afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida;

III - proibição de determinadas condutas, entre as quais:

a) aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor;
b) contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação;
c) freqüentação de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida;
IV - restrição ou suspensão de visitas aos dependentes menores, ouvida a equipe de atendimento multidisciplinar ou serviço similar;
V - prestação de alimentos provisionais ou provisórios.
§ 1º As medidas referidas neste artigo não impedem a aplicação de outras previstas na legislação em vigor, sempre que a segurança da ofendida ou as circunstâncias o exigirem, devendo a providência ser comunicada ao Ministério Público.
§ 2º Na hipótese de aplicação do inciso I, encontrando-se o agressor nas condições mencionadas no caput e incisos do art. 6º da Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003, o juiz comunicará ao respectivo órgão, corporação ou instituição as medidas protetivas de urgência concedidas e determinará a restrição do porte de armas, ficando o superior imediato do agressor responsável pelo cumprimento da determinação judicial, sob pena de incorrer nos crimes de prevaricação ou de desobediência, conforme o caso.
§ 3º Para garantir a efetividade das medidas protetivas de urgência, poderá o juiz requisitar, a qualquer momento, auxílio da força policial.
§ 4º Aplica-se às hipóteses previstas neste artigo, no que couber, o disposto no caput e nos §§ 5º e 6º do art. 461 da Lei no 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil).
Seção III
Das Medidas Protetivas de Urgência à Ofendida
Art. 23. Poderá o juiz, quando necessário, sem prejuízo de outras medidas:
I - encaminhar a ofendida e seus dependentes a programa oficial ou comunitário de proteção ou de atendimento;
II - determinar a recondução da ofendida e a de seus dependentes ao respectivo domicílio, após afastamento do agressor;
III - determinar o afastamento da ofendida do lar, sem prejuízo dos direitos relativos a bens, guarda dos filhos e alimentos;
IV - determinar a separação de corpos.

Art. 24. Para a proteção patrimonial dos bens da sociedade conjugal ou daqueles de propriedade particular da mulher, o juiz poderá determinar, liminarmente, as seguintes medidas, entre outras:

I - restituição de bens indevidamente subtraídos pelo agressor à ofendida;

II - proibição temporária para a celebração de atos e contratos de compra, venda e locação de propriedade em comum, salvo expressa autorização judicial;

III - suspensão das procurações conferidas pela ofendida ao agressor;

IV - prestação de caução provisória, mediante depósito judicial, por perdas e danos materiais decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a ofendida.

Parágrafo único. Deverá o juiz oficiar ao cartório competente para os fins previstos nos incisos II e III deste artigo.

CAPÍTULO III

DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Art. 25. O Ministério Público intervirá, quando não for parte, nas causas cíveis e criminais decorrentes da violência doméstica e familiar contra a mulher.

Art. 26. Caberá ao Ministério Público, sem prejuízo de outras atribuições, nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, quando necessário:

I - requisitar força policial e serviços públicos de saúde, de educação, de assistência social e de segurança, entre outros;

II - fiscalizar os estabelecimentos públicos e particulares de atendimento à mulher em situação de violência doméstica e familiar, e adotar, de imediato, as medidas administrativas ou judiciais cabíveis no tocante a quaisquer irregularidades constatadas;

III - cadastrar os casos de violência doméstica e familiar contra a mulher.

CAPÍTULO IV

DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

Art. 27. Em todos os atos processuais, cíveis e criminais, a mulher em situação de violência doméstica e familiar deverá estar acompanhada de advogado, ressalvado o previsto no art. 19 desta Lei.

Art. 28. É garantido a toda mulher em situação de violência doméstica e familiar o acesso aos serviços de Defensoria Pública ou de Assistência Judiciária Gratuita, nos termos da lei, em sede policial e judicial, mediante atendimento específico e humanizado.

TÍTULO V

DA EQUIPE DE ATENDIMENTO MULTIDISCIPLINAR

Art. 29. Os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher que vierem a ser criados poderão contar com uma equipe de atendimento multidisciplinar, a ser integrada por profissionais especializados nas áreas psicossocial, jurídica e de saúde.

Art. 30. Compete à equipe de atendimento multidisciplinar, entre outras atribuições que lhe forem reservadas pela legislação local, fornecer subsídios por escrito ao juiz, ao Ministério Público e à Defensoria Pública, mediante laudos ou verbalmente em audiência, e desenvolver trabalhos de orientação, encaminhamento, prevenção e outras medidas, voltados para a ofendida, o agressor e os familiares, com especial atenção às crianças e aos adolescentes.

Art. 31. Quando a complexidade do caso exigir avaliação mais aprofundada, o juiz poderá determinar a manifestação de profissional especializado, mediante a indicação da equipe de atendimento multidisciplinar.

Art. 32. O Poder Judiciário, na elaboração de sua proposta orçamentária, poderá prever recursos para a criação e manutenção da equipe de atendimento multidisciplinar, nos termos da Lei de Diretrizes Orçamentárias.

TÍTULO VI

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 33. Enquanto não estruturados os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, as varas criminais acumularão as competências cível e criminal para conhecer e julgar as causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, observadas as previsões do Título IV desta Lei, subsidiada pela legislação processual pertinente.

Parágrafo único. Será garantido o direito de preferência, nas varas criminais, para o processo e o julgamento das causas referidas no caput.

TÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34. A instituição dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher poderá ser acompanhada pela implantação das curadorias necessárias e do serviço de assistência judiciária.

Art. 35. A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios poderão criar e promover, no limite das respectivas competências:

I - centros de atendimento integral e multidisciplinar para mulheres e respectivos dependentes em situação de violência doméstica e familiar;

II - casas-abrigos para mulheres e respectivos dependentes menores em situação de violência doméstica e familiar;
III - delegacias, núcleos de defensoria pública, serviços de saúde e centros de perícia médico-legal especializados no atendimento à mulher em situação de violência doméstica e familiar;
IV - programas e campanhas de enfrentamento da violência doméstica e familiar;
V - centros de educação e de reabilitação para os agressores.
Art. 36. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios promoverão a adaptação de seus órgãos e de seus programas às diretrizes e aos princípios desta Lei.
Art. 37. A defesa dos interesses e direitos transindividuais previstos nesta Lei poderá ser exercida, concorrentemente, pelo Ministério Público e por associação de atuação na área, regularmente constituída há pelo menos um ano, nos termos da legislação civil.
Parágrafo único. O requisito da pré-constituição poderá ser dispensado pelo juiz quando entender que não há outra entidade com representatividade adequada para o ajuizamento da demanda coletiva.
Art. 38. As estatísticas sobre a violência doméstica e familiar contra a mulher serão incluídas nas bases de dados dos órgãos oficiais do Sistema de Justiça e Segurança a fim de subsidiar o sistema nacional de dados e informações relativo às mulheres.
Parágrafo único. As Secretarias de Segurança Pública dos Estados e do Distrito Federal poderão remeter suas informações criminais para a base de dados do Ministério da Justiça.
Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no limite de suas competências e nos termos das respectivas leis de diretrizes orçamentárias, poderão estabelecer dotações orçamentárias específicas, em cada exercício financeiro, para a implementação das medidas estabelecidas nesta Lei.
Art. 40. As obrigações previstas nesta Lei não excluem outras decorrentes dos princípios por ela adotados.
Art. 41. Aos crimes praticados com violência doméstica e familiar contra a mulher, independentemente da pena prevista, não se aplica a Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995.
Art. 42. O art. 313 do Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), passa a vigorar acrescido do seguinte inciso IV:

“Art. 313. .....

.....

IV - se o crime envolver violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos da lei específica, para garantir a execução das medidas protetivas de urgência.” (NR)

Art. 43. A alínea f do inciso II do art. 61 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 61. .....

.....

II - .....

.....

f) com abuso de autoridade ou prevalecendo-se de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade, ou com violência contra a mulher na forma da lei específica;

..... ” (NR)

Art. 44. O art. 129 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 129. .....

.....

§ 9º Se a lesão for praticada contra ascendente, descendente, irmão, cônjuge ou companheiro, ou com quem conviva ou tenha convivido, ou, ainda, prevalecendo-se o agente das relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade:

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 3 (três) anos.

.....

§ 11. Na hipótese do § 9º deste artigo, a pena será aumentada de um terço se o crime for cometido contra pessoa portadora de deficiência.” (NR)

Art. 45. O art. 152 da Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 152. .....

Parágrafo único. Nos casos de violência doméstica contra a mulher, o juiz poderá determinar o comparecimento obrigatório do agressor a programas de recuperação e reeducação.” (NR)

Art. 46. Esta Lei entra em vigor 45 (quarenta e cinco) dias após sua publicação.

Brasília, 7 de agosto de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

Luiz Inácio Lula da Silva

Dilma Rousseff