

A manutenção do contrato de trabalho para as mulheres em situação de violência doméstica e familiar sob a luz da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha)

The maintenance of the employment contract for women in situations of domestic and family violence under the light of law no. 11.340/2006 (law Maria da Penha)

Rodrigo Goldschmidt¹
Viviane da Silva Ferreira²

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo verificar se a Lei Maria da Penha, concomitantemente com a Consolidação das Leis Trabalhistas, estão assegurando, em prol da mulher empregada vítima de violência doméstica ou familiar a manutenção do vínculo empregatício, bem como a continuidade do salário para garantia do seu sustento e de seus dependentes, bem como em qual modalidade se dará esta medida de proteção. Para tanto foi utilizado o método dedutivo, em pesquisa de tipo qualitativa, com etapa quantitativa e teórica. Durante a pesquisa ficou nítido que os direitos trabalhistas da classe feminina evoluíram e a Constituição Federal de 1988 foi um grande marco na história no que tange acerca das garantias trabalhistas para as mulheres. A presente pesquisa evidencia que algumas garantias das mulheres em situação de violência doméstica e familiar não são de conhecimento de todas elas e, por tal motivo, as mesmas não buscam estas garantias e não acionam o Poder Judiciário para requerer o que de direito. Portanto, não há dúvida que a Lei 11.340/2006 é um grande marco na história da evolução dos direitos femininos e que mudou a vida de muitas mulheres, porém, a legislação precisa de alguns ajustes, bem como, por outro lado, necessita-se ampliar a rede de apoio e atendimento especializado para as vítimas, a fim de que mais mulheres possam ser atendidas, não apenas no âmbito jurídico, mas também social e psicológico.

Palavras-chave: Vínculo empregatício; Empregada vítima de violência; Lei Maria da Penha; Garantia e estabilidade no emprego; Suspensão e interrupção contratual.

1 Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS. Doutor e Mestre em Direito pela UFSC. Professor e Pesquisador permanente do Curso de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado – da UNESC. Vice-Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Juiz do Trabalho Titular do TRT/12.

2 Bacharel em Direito pela Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina (UNESC), advogada, E-mail: vivianelorena@hotmail.com

ABSTRACT

The present work aims to verify if the Maria da Penha Law, concomitantly with the Consolidation of Labor Laws, are ensuring, in favor of the employed woman victim of domestic or family violence, the maintenance of the employment relationship, as well as the continuity of the salary to guarantee of his maintenance and that of his dependents, as well as in which modality this measure of protection will be given. For that, the deductive method was used, in qualitative research, with a quantitative and theoretical stage. During the research it became clear that the labor rights of the female class evolved and the Federal Constitution of 1988 was a great milestone in history regarding labor guarantees for women. This research shows that some guarantees of women in situations of domestic and family violence are not known to all of them and, for this reason, they do not seek these guarantees and do not trigger the Judiciary to request what is entitled. Therefore, there is no doubt that Law 11.340/2006 is a great milestone in the history of the evolution of women's rights and that it changed the lives of many women, however, the legislation needs some adjustments, as well as, on the other hand, it needs expand the support network and specialized care for victims, so that more women can be assisted, not only in the legal field, but also socially and psychologically.

Keywords: *Employment relationship; Employee victim of violence; Maria da Penha Law; Job security and stability; Suspension and contractual interruption.*

1 INTRODUÇÃO

A sociedade, nas últimas décadas, vem se transformando, mudando a maneira de pensar e de agir com relação a determinadas situações que antigamente não eram tão visíveis como hoje. As famílias estão com formatos diferentes, não prevalece mais o mando patriarcal, mas sim a divisão de tarefas, responsabilidades e sustento dos conviventes.

No entanto, mesmo com todo esse avanço, em pleno século XXI, existe um quadro alarmante de violência contra as mulheres. Muitos desses atos de violência acontecem dentro do seu próprio lar, que deveria ser seu porto seguro, mas acaba por se tornar seu calabouço de torturas físicas e psicológicas.

Conforme dados apurados pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública

(FBSP), apenas no período de março de 2020 e dezembro de 2021 foram 2.451 feminicídios e 100.398 casos de estupro e estupro de vulnerável de vítimas do gênero feminino (Bueno, 2022). Estes números dimensionam uma pequena parte da violência doméstica e familiar contra as mulheres, haja vista que a maioria dos casos não é levada ao conhecimento das autoridades, muitas vezes por medo, mas também pelo fato de que as mulheres se sentem desamparadas.

Com o advento da Lei 11.340/2006, conhecida popularmente como a Lei Maria da Penha, os direitos das mulheres ganharam mais visibilidade. No entanto, o legislador deixou algumas lacunas no ordenamento jurídico, ficando ao encargo dos doutrinadores colocarem em prática estas garantias de acordo com a sua interpretação jurídica dos fatos em questão, sendo umas delas relacionada ao Direito do Trabalho, mais precisamente no que tange à manutenção do contrato de trabalho e da renda da mulher empregada, vítima de violência doméstica ou familiar.

Adentrando nesta seara, percebe-se que o legislador garante o direito a manutenção do vínculo trabalhista (art. 9º, §2º, II da Lei 11.340/06), porém não esclarece de que forma será mantido este contrato de trabalho. Será este suspenso ou interrompido? Embora os direitos trabalhistas tenham evoluído muito principalmente no que tange o direito de inserção das mulheres no mercado de trabalho, ainda existem muitas lacunas que precisam ser preenchidas.

Portanto, no presente trabalho, buscou-se analisar os direitos e garantias trabalhistas, principalmente acerca das modalidades de manutenção do contrato de trabalho sob a luz da Lei 11.340/2006. O objetivo geral foi verificar se, ao assegurar a manutenção do contrato de trabalho, a Lei Maria da Penha está garantindo a continuidade salarial e o sustento destas mulheres em situação de violência doméstica. O método de abordagem é o dedutivo e a técnica de pesquisa é a bibliográfica por meio de artigos científicos, livros e normas jurídicas.

2 A LEI MARIA DA PENHA: DEFINIÇÃO, FORMAS DE VIOLÊNCIA E GARANTIAS DE PROTEÇÃO.

As mulheres por muito tempo foram educadas para servirem aos homens, terem uma reputação ilibada, ser boa mãe e esposa, porém sem poder expressar suas vontades ou opiniões. Estas mulheres apenas acatavam as ordens dos cônjuges, submetendo-se as suas vontades sexuais, maternais e domésticas. No entanto, estudos mostram que, apesar de sofrerem com as agressões, a condição social a qual se encontram submetidas faz com que muitas mulheres demorem mais de uma década para tomarem a decisão de cessar com este ciclo de sofrimento. (BIANCHINI, 2018, p. 35-36).

Maria Berenice Dias (2010, p. 24) faz uma reflexão e diz que “A ferida sara, os ossos quebrados se recuperam, o sangue seca, mas a perda da autoestima, o sentimento de menos valia, a depressão, essas são feridas que jamais cicatrizam”.

A Lei 11.340/06, mais conhecida como Lei Maria da Penha, foi editada após 25 anos da primeira tentativa de assassinato da farmacêutica Maria da Penha Maia Fernandes. Mesmo após tanta crueldade de seu companheiro na época dos fatos e o medo de agressões ainda maiores contra ela e suas filhas, Maria da Penha teve coragem e denunciou seu marido a polícia. No entanto, a demasiada demora das autoridades em tomar providências com relação ao caso de agressão, causou uma grande repercussão mundial que culminou em uma denúncia à Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos – OEA - formalizada pelo Comitê Latino-Americano e do Caribe para a Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM) e o Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL). O Relatório n. 54 da OEA – Organização dos Estados Americanos responsabilizou o Brasil por negligência e omissão, condenando-o ao pagamento de indenização no montante de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) em favor de Maria da Penha, bem como a adoção de algumas medidas dentre elas a simplificação de procedimentos judiciais penais (DIAS, 2010, p. 15 - 16).

Atualmente, com as garantias asseguradas pela Lei Maria da Penha, tornou-se mais seguro tentar sair dessa situação de violência doméstica e familiar. No entanto, devido as lacunas na legislação, cabe ao intérprete da lei adaptar o sentido da norma à realidade da sociedade. Neste sentido, Rogério Sanches Cunha (2008, p.44), sustenta que “é com esse espírito, desarmado, despido de preconceitos, livre

de fetichismo e atento à realidade que o cerca, que deve o intérprete, em nosso entendimento, enfrentar os desafios propostos pela lei”.

As mudanças que a Lei Maria da Penha introduziu no ordenamento jurídico foram muito benéficas, pois além de considerar a violência doméstica uma violação dos direitos humanos, alterou o Direito Penal permitindo a prisão em flagrante do agressor e a possível decretação da prisão preventiva quando houver o descumprimento das medidas impostas pela Lei (VAZ, 2018, p. 67).

Sobre o conceito geral do termo “violência”, Débora Gerardi (2018, p. 84) diz que:

O termo “violência” tem sua origem no latim (violentia) sendo sua tradução mais próxima ‘impetuosidade’, contudo, nessa sua origem essa palavra está relacionada com o termo “violação” (violare). Ao procurar tal termo na maioria dos dicionários de língua portuguesa encontra-se que “violência” pode ser tanto a qualidade do que é violento como o cerceamento da justiça e do direito. Além disso, é possível constata-lo ainda como ‘ação ou efeito de empregar força física ou intimidação moral contra alguém’ e ‘exercício injusto ou discricionário’.

Neste viés, a Lei Maria da Penha esclarece em seu artigo 5º o que configura a violência doméstica:

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: (Vide Lei complementar nº 150, de 2015) 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 (BRASIL, 2006).

Existem várias formas de violência que estão elencadas no artigo 7º da Lei 11.340/06. No entanto, diferente do que muitos acreditam, a mais silenciosa delas torna-se a mais perversa e aterrorizante, e tende a desencadear a ocorrência das demais violências, principalmente as físicas e sexuais, pois causa um prejuízo

emocional muito grande. Sim, a violência psicológica é tão ou mais grave que a física. Como diz Maritza Franklin Mendes de Andrade (2020) “fere a integridade psicológica da mulher, sua capacidade de ter visão crítica e mesmo de reagir a uma ofensa física”.

A Lei Maria da Penha em seus artigos 18 a 24 dispõe sobre as medidas protetivas de urgência que podem ser concedidas pelo Juiz a pedido do Ministério Público ou da própria vítima. Nestes casos o magistrado, em 48 horas após o recebimento do expediente, tomará as medidas necessárias para proteção da ofendida (BRASIL, 2006).

No entanto, ainda é necessária a instalação de serviços especializados e equipados para dar todo amparo necessário nestes momentos em que, não só as mulheres, mas a sociedade em geral se sente vulnerável. Um grande passo foi dado; agora é preciso seguir com as políticas públicas e colocar em prática os serviços especializados que ainda estão pendentes, tais como os JVDPM – Juizados de Violência Doméstica e Familiar (DIAS, 2010, p. 203).

No próximo tópico, serão trabalhados os conceitos e requisitos da relação de emprego e a manutenção do vínculo empregatício.

3 O DIREITO DO TRABALHO: REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A MANUTENÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

O trabalho antigamente era visto como um castigo, principalmente para os escravos que faziam as atividades mais pesadas. No entanto, desde o ano de 1943, quando foi publicado o Decreto-Lei 5.452, mais conhecido como a CLT, os trabalhadores passaram a ter seus direitos garantidos, sem distinção da natureza de seu trabalho, sendo qual for a atividade desenvolvida, todos, empregados e empregadores, estão sob a égide da legislação trabalhista (FONTOURA, 2022, p. 15-17).

Os direitos dos trabalhadores também estão assegurados pela Carta Magna em seu artigo 7º, que visa à melhoria nas condições de trabalho dos cidadãos, protegendo as relações de emprego que se caracterizam pelo serviço prestado por pessoa física, personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Para Ricardo Resende (2020, p. 81) a subordinação “é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego”. Ele explica que “o empregador exerce o poder diretivo, do qual decorre o poder de direcionar objetivamente a forma pela qual a energia de trabalho do obreiro será disponibilizada” e por outro lado que “cabe ao empregado se submeter a tais ordens, donde nasce a subordinação jurídica”.

É importante ressaltar que é necessária a cumulação de todos os requisitos acima descritos, pessoalidade, alteridade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, para caracterização da relação de emprego, caso ausente algum destes requisitos o tipo contratual será diverso do contrato de emprego.

Em toda relação de emprego, além das obrigações que devem ser cumpridas por parte do empregado, também existem direitos em prol do mesmo. Destaca-se que, tanto nos casos de garantia de emprego quanto de estabilidade, ambos permitem a dispensa do empregado nos casos de justa causa ou força maior. No entanto, a grande diferença é que, o empregado estável só poderá ser desligado do emprego caso venha a cometer falta grave, que deverá ser apurada através de inquérito judicial, ao passo que, o empregado que gozar apenas da garantia de emprego, poderá ser dispensado pelo empregador diretamente.

Carlos Henrique Bezzera Leite (2022, p. 329) distingue a garantia de emprego de estabilidade afirmando que:

A garantia no emprego é um direito fundamental conferido ao empregado, que protege a sua relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa apurada em processo administrativo ou em defesa do empregador em ação proposta pelo empregado. A garantia no emprego pode ser permanente ou provisória, como veremos mais adiante.

Já a estabilidade no emprego também visa à manutenção da relação empregatícia, protegendo-a contra a vontade do empregador, salvo nos casos de falta grave cometida pelo empregado e apurada em inquérito judicial ajuizado pelo empregador ou, ainda, na hipótese de força maior devidamente comprovada.

Estas garantias e estabilidades são de extrema importância para a classe dos empregados, pois agrega uma segurança, uma certeza de que não serão simplesmente despedidos.

Com relação à manutenção do vínculo empregatício, o princípio da continuidade de trabalho garante essa manutenção mesmo quando há interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. Essa proteção também está consagrada no plano internacional na Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (1996) que diz em seu artigo 4º que é necessário uma causa justificada para o término da relação de trabalho. Ao passo que, em seu artigo 5º traz as hipóteses que não justificam a dispensa do trabalhador, quais sejam:

Art. 5 — Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes: a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho; b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade; c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes; d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, ascendência nacional ou a origem social; e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

Em razão do princípio da continuidade do contrato de trabalho a paralisação na prestação de serviços acontece apenas em ocasiões especiais. Esse lapso na execução das atividades pode ser através da suspensão ou da interrupção do contrato de trabalho.

Acerca dos efeitos comuns entre ambos, Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 272) afirma que:

Tanto a suspensão quanto a interrupção produzem efeitos comuns, quais sejam: •a continuidade do vínculo empregatício; •o direito de o empregado retornar ao emprego, com direito a “todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa” (CLT, art. 471); •a impossibilidade de extinção do contrato, por ato unilateral.

Para Carla Teresa Martins Romar (2021, p. 219) “as hipóteses de interrupção e de suspensão do contrato de trabalho podem ser: a) previstas em lei; b) ajustadas pelos contratantes, desde que objetive atender aos interesses do empregado; c) previstas em convenções ou acordos coletivos de trabalho”.

Na modalidade de suspensão, também chamada de suspensão total, as obrigações do contrato de trabalho não precisam ser cumpridas por nenhuma das partes e o tempo de serviço, em regra, não será contabilizado para os efeitos legais. No entanto, a Súmula 440 do TST garante o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecida pela empresa ao empregado, nos casos de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez. Cabe destacar que o empregado não perde a qualidade de segurado da previdência social (LEITE, 2021, p. 272-273).

Ao passo que, na interrupção, também chamada de suspensão parcial, o empregado não presta serviço, porém continua recebendo salário e o tempo de serviço é contabilizado, produzindo todos os efeitos legais. O empregado permanece com todas as vantagens de ordem pessoal, tais como licença-prêmio, tempo de serviço e adicionais que já eram pagos, dentre outros benefícios (LEITE, 2021, p. 273).

Acerca dos efeitos jurídicos da suspensão e da interrupção, estes são basicamente os mesmos, depois de cessada a causa da interrupção ou da suspensão o empregado poderá voltar ao cargo anteriormente ocupado, terá direito de receber todas as vantagens que foram concedidas a sua categoria durante sua ausência, bem como não poderá ter seu contrato rescindido durante a suspensão, salvo nos casos de justo motivo (RESENDE, 2020, p. 707 e 720).

No próximo tópico, serão trabalhados os direitos trabalhistas da classe feminina, as garantias trabalhistas para manutenção do emprego e sustento das mulheres vítimas de violência doméstica. Ainda, será abordado como o Poder Judiciário tem se posicionado acerca dessas garantias.

4 A MANUTENÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO SOB A LUZ DA LEI MARIA DA PENHA

O direito trabalhista da classe feminina está evoluindo e torna-se visível que as mulheres estão ocupando cada vez mais seu lugar na sociedade, mostrando sua capacidade laborativa, seu desempenho intelectual nas mais diversas áreas de atuação. No entanto, a primeira medida protetiva no âmbito trabalhista só foi editada no ano de 1919 com o Código Sanitário que, dentre outras medidas, proibiam o

trabalho de menores de 14 anos e o trabalho noturno para mulheres (MARAFANTI, 2021, p. 1740).

No entanto, diante das péssimas condições de trabalho e sem ter acesso a praticamente nenhum direito, as mulheres começaram a se movimentar em busca do reconhecimento dos seus direitos. A criação da OIT internacionalizou os direitos trabalhistas das mulheres e neste mesmo período surgiram às primeiras regulamentações no Brasil acerca do assunto relacionado a classe feminina (GOLDSCHMIDT, 2022, p. 135-136)

Neste viés, importante destacar que a Constituição Federal de 1988 foi um marco histórico no que tange a proteção dos direitos sociais e trabalhistas, com destaque para o artigo 7º, inciso XX, que prevê “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, e inciso XXX, que prevê a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988).

A legislação ao longo das décadas vem introduzindo e modificando, mesmo que paulatinamente, alguns direitos das mulheres, como por exemplo, em 1962 o Estatuto da Mulher modificou o Código Civil de 1916 que deixou de considerar a mulher como incapaz. Em 1974 a Lei nº 6.136 modificou a CLT determinando que a Previdência Social fosse responsável pelo pagamento da licença-maternidade, evitando assim a preferência pela mão de obra masculina. Em 1984 a Lei nº 7.189 permitiu o trabalho noturno para mulheres maiores de dezoito anos (BARBUGIANI, 2014, p. 39-40).

A Lei Maria da Penha, por sua vez, além de garantir segurança e dignidade para as mulheres em situação de violência doméstica, também apresenta garantias trabalhistas no seu dispositivo legal. Um dessas garantias está relacionada à manutenção do vínculo empregatício, conforme dispõe o artigo 9º, § 2º, II, que garante o afastamento da vítima do local de trabalho pelo prazo de até seis meses, com o intuito de preservar a integridade física e psicológica da mulher empregada que se encontra em situação de vulnerabilidade. No entanto, o legislador não esclarece de que forma se dará a efetivação deste direito.

Resta claro que, o legislador se preocupou em garantir o retorno ao trabalho após o período de afastamento, porém não determinou a modalidade que se daria a manutenção do vínculo empregatício. Devido à lacuna na legislação faz-se necessária a interpretação da Lei por intermédio dos doutrinadores e das jurisprudências.

Em um primeiro momento poderia se pensar em uma suspensão contratual, porém é relevante lembrar-se do caráter social da Lei 11.340/2006, que tem como principal objetivo a proteção das mulheres em situação de violência doméstica. Portanto é inconcebível que o afastamento seja tratado como uma mera suspensão contratual, devendo sim ser considerado um lapso contratual interruptivo. Ao passo que, neste cenário, um benefício assistencial seria uma solução viável, haja vista que constitucionalmente é dever do Estado assegurar assistência à família a fim de coibir a violência no âmbito das relações (JORGE NETO, 2018, p. 745-746).

Neste sentido, tem-se que o mais adequado, no que tange a garantia de sustento das mulheres em situação de violência doméstica e familiar, é o afastamento com a interrupção do contrato de trabalho. Para Francisco Ferreira Jorge Neto (2018, p. 746):

O afastamento, se necessário, para a mulher, será involuntário e com o escopo primordial para a preservação de sua incolumidade física e psíquica, portanto, não é admissível que se analise o lapso temporal de até no máximo 6 meses como se fosse uma mera suspensão contratual.

A mulher vítima de violência doméstica e familiar, neste prisma, deve ser vista também como uma empregada e por tal motivo faz jus a aplicabilidade dos princípios basilares para interpretação dos direitos trabalhistas. Neste sentido, o artigo 9º, § 2º, II da Lei 11.340/2006, deve ser interpretado sob a luz do princípio do *in dubio pro operário*, ou seja, na dúvida sobre o modo de interpretação da legislação, aplica-se o mais favorável ao empregado. Como o legislador nada mencionou sobre qual a modalidade de afastamento, deve-se, neste caso, conceder a interrupção do contrato de trabalho por se tratar da interpretação mais benéfica para trabalhadora (OLIVEIRA, 2019, p. 85-86).

A Lei Maria da Penha tem por objetivo muito mais que assegurar as garantias e a punição dos agressores, pois tem, também, o seu caráter social de proteção. Logo, a manutenção do vínculo empregatício, com o enquadramento do período de afastamento como sendo de interrupção contratual, tem o condão de garantir a dignidade desta mulher, pois a sua independência financeira é um estímulo para ter coragem de seguir sua vida longe da violência de seu agressor.

No entanto, para que a Lei 11.340/06 possa atingir seu objetivo social sem onerar o empregador é necessário criar uma via alternativa que, além da não discriminação das mulheres, garanta o recebimento dos salários pela empregada sem sobrecarregar o empregador. Para Laura Machado de Oliveira (2019, p. 89), “tal via alternativa poderia ser criada pela Previdência Social” podendo ser “introduzido um novo benefício que atenda ao caso em questão ou ao enquadramento em benefício já existente”.

Tendo em vista que um novo benefício previdenciário necessita da criação de uma lei para ser efetivado, a via mais rápida e eficaz para garantia do recebimento dos proventos seria enquadrar o afastamento dentro dos benefícios já existentes na Previdência Social, como por exemplo, o auxílio-doença.

No entendimento de Laura Machado de Oliveira (2019, p. 93), este direcionamento deve ser feito pelo magistrado no momento em que deferir as medidas cautelares:

Ainda, por se tratar de situação em que a mulher está correndo risco e que precisa se afastar do seu local de trabalho, o próprio juiz, ao determinar o seu afastamento, poderia proceder com o encaminhamento da solicitação do benefício previdenciário. Desta forma, o benefício já começaria a ser efetivado no momento da decisão do Magistrado, e a mulher não correria mais riscos, tendo que ficar à mercê do processo burocrático que envolve o INSS e os pedidos de benefícios previdenciários.

A Lei Maria da Penha é uma legislação que ainda está em processo de aprimoramento e muitas mulheres ainda não tem conhecimento dos seus direitos e garantias. Esta situação resta clara no momento em que a busca por jurisprudência acerca do afastamento com interrupção do contrato de trabalho resta inexitosa.

No entanto, o tema já tem sido motivo de discussão nos fóruns dos Tribunais de Justiça e alguns Magistrados têm se posicionado acerca do assunto, interpretando a legislação de forma que ambos os lados sejam beneficiados. As decisões têm sido no sentido da manutenção do vínculo empregatício na modalidade de interrupção do contrato de trabalho, na linha de que a interpretação da legislação deve ser sempre a mais benéfica.

A Lei 11.340/06 tem por objetivo a proteção da mulher vítima de violência doméstica e familiar, mas muito, além disso, tem o viés social, que visa proteger o emocional, o psicológico, a autoestima da vítima. Neste sentido para cumprir com seu papel social é preciso que a Lei seja interpretada de forma que os direitos básicos da mulher empregada vítima de violência doméstica sejam protegidos, dentre eles a garantia de seu sustento.

5 CONCLUSÃO

No presente artigo, buscou-se abordar a evolução do direito trabalhista e as mudanças realizadas em prol das garantias voltadas para classe feminina na luta por igualdade de gênero, cargos e salários. Considerou-se também o advento da Lei Maria da Penha e as medidas protetivas que passaram a vigorar em prol das vítimas de violência doméstica e familiar, bem como as mudanças que a referida norma acarretou no âmbito trabalhista.

A partir da pesquisa aqui realizada, ficou claro que existe uma lacuna na Lei Maria da Penha no que tange à manutenção do vínculo empregatício da mulher empregada vítima de violência doméstica e familiar, haja vista que o legislador não definiu se a modalidade seria suspensão ou interrupção.

Os doutrinadores ainda se dividem, sendo que uns acreditam que deveria seguir na modalidade suspensão, pois o empregador não deve arcar com um problema para o qual não deu causa. Por outro lado, alguns aduzem que a lei deve ser interpretada sempre da forma mais benéfica para a parte mais vulnerável, portanto a interrupção do contrato de trabalho é a medida mais coerente e justa nos casos de violência doméstica e familiar.

No decorrer da pesquisa, verificou-se que a jurisprudência neste sentido ainda está muito escassa, porém alguns magistrados estão interpretando a Lei Maria da Penha de forma que, a mulher em situação de violência doméstica, tenha seu direito de manutenção do vínculo e de afastamento remunerado resguardos, ao passo que os empregadores não precisem arcar com todo este ônus.

Para que isso seja possível os magistrados estão interpretando a lei de forma analógica à concessão de benefícios previdenciários e assim o ônus é dividido entre empregador e o INSS. Esta medida visa o afastamento da vítima do seu local de trabalho, porém com a manutenção do vínculo empregatício.

No entanto, nesta nova modalidade, oriunda da interpretação analógica dos Magistrados, o afastamento se dará de forma mista, ou seja, no início a manutenção será na modalidade de interrupção do contrato de trabalho, pois os primeiros 15 dias serão pagos pelo empregador, e num segundo momento na modalidade de suspensão do contrato, haja vista que a partir do 16º em diante ficará ao encargo do INSS o pagamento do salário na forma de verba previdenciária.

As mulheres ainda têm muita luta pela frente, mas uma coisa é certa, a Lei Maria da Penha foi um grande passo para fazer valer os direitos e garantias das vítimas de violência doméstica e familiar. O próximo passo agora é ampliar a rede de atendimento para que cada vez mais mulheres possam ser atendidas de maneira rápida e eficaz.

Para as próximas pesquisas, fica um questionamento: será mesmo necessária a perícia médica junto ao INSS para concessão do benefício previdenciário, mesmo que por analogia? Ou prevalecerá o poder mandamental das decisões judiciais para que as vítimas de violência doméstica tenham seu direito ao sustento garantido?

REFERÊNCIAS

AMBROS, Fernanda; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Apontamentos sobre o teletrabalho exercido pela trabalhadora em home-office em tempos de pandemia da COVID-19. In: FONTOURA, Isadora Hörbe Neves da; PIRES, Gabriela (Org.). **Relações de trabalho**

na contemporaneidade: novos desafios. Cruz Alta: Ilustração, 2022. p. 133-149. E-book.

ANDRADE, Maritza Franklin Mendes de. Violência doméstica psicológica – um alerta para mulheres e homens. **Instituto Brasileiro de Direito de Família – IBDFAM.** 2020. Disponível em: <<https://ibdfam.org.br/artigos/1525/Viol%C3%Aancia+dom%C3%A9stica+psicol%C3%B3gica+%E2%80%93+um+alerta+para+mulheres+e+homens>> Acesso em: 1 set. 2023.

BARBUGIANI, Catia Helena Yamaguti; BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. A mulher e o direito do trabalho: Evolução histórica da tutela legal ao trabalho do sexo feminino. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária.** v. 25, n. 299 , p.25-48, maio 2014.

BIANCHINI, Alice. **Lei Maria da Penha.** 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2018. E-book

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm> Acesso em: 1 set. 2023.

BUENO, Samira. **Violência contra mulheres em 2021.** FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. v.5. 2022. Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Disponível em: <<https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/03/violencia-contra-mulher-2021-v5.pdf>> Acesso em: 30 ago. 2023.

CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência doméstica: lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006): comentada artigo por artigo.** 2 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

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.** 2 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

FONTOURA, Isadora Hörbe Neves da; REIS, Suzéte da Silva. A Lei Maria da Penha no ambiente de trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana. In: FONTOURA, Isadora Hörbe Neves da; PIRES, Gabriela (Org.). **Relações de trabalho na contemporaneidade: novos desafios.** Cruz Alta: Ilustração, 2022. p. 15-27. E-book.

GERARDI, Débora; SILVEIRA, Thaís Becker Henriques; SCHNEIDER, Valéria Magalhães. Breve Análise da Violência Doméstica em Face de Mulheres com Deficiência. In: BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra (Coord.) **Direito e feminismo: materialidades que confrontam discursos.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 81-97.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho.** 9 ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 14 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. E-book.

MARAFANTI, Thaís. As garantias constitucionais da mulher no mercado de trabalho. In: / MARQUES, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug; MACIEL, Renata Mota (Coord); RODRIGUES, Patrícia Pacheco; ALVES, Samira Rodrigues Pereira (Org.). **A Constituição por elas: a interpretação constitucional sob a ótica das mulheres.** São Paulo: Universidade Nove de Julho, UNINOVE, 2021. p. 1737-1747.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho.** 8º ed. Rio de Janeiro: Método, 2020. E-book.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 158. Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Genebra, 1982. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang-pt/index.htm> Acesso em: 1 set. 2023.

OLIVEIRA, Laura Machado de; SANTOS, Caroline Floor dos. A manutenção do vínculo de trabalho autorizada pela lei maria da penha e seus efeitos legais. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária.** v.30, n.363, p. 71-99, set. 2019.

VAZ, Cristiane Gonçalves; AGUIAR, Rosileni Oliveira Pinho de. A Lei Maria da Penha – A Repercussão da Lei Maria da Penha no Âmbito das Relações do Direito do

Trabalho – Proteção ao Vínculo Trabalhista na Iniciativa Privada e sua Ausência de Benefício. In: QUARTIERO, Alexandre da Silva; MARISCO, Francele Moreira; CAMARGO, Rodrigo Oliveira de (Org.). **Lições fundamentais de direito IV**. 1º ed. Porto Alegre: Paixão Editores, 2018. p. 64-87.

