



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS/UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA/FADI
CAMPUS BARBACENA**

SAMUEL SOUZA PEREIRA

**O EFEITO DA LEI MARIA DA PENHA NO CONTRATO DE
TRABALHO DA MULHER QUANDO DETERMINADO O
AFASTAMENTO COMPULSÓRIO DA VÍTIMA PELO JUIZ**

**BARBACENA
2015**

SAMUEL SOUZA PEREIRA

**O EFEITO DA LEI MARIA DA PENHA NO CONTRATO DE
TRABALHO DA MULHER QUANDO DETERMINADO O
AFASTAMENTO COMPULSÓRIO DA VÍTIMA PELO JUIZ**

Artigo científico apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada pela seguinte banca examinadora:

**BARBACENA
2015**

SAMUEL SOUZA PEREIRA

**O EFEITO DA LEI MARIA DA PENHA NO CONTRATO DE
TRABALHO DA MULHER QUANDO DETERMINADO O
AFASTAMENTO COMPULSÓRIO DA VÍTIMA PELO JUIZ**

Artigo científico apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada pela seguinte banca examinadora:

Aprovado em: ____ / ____ / _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador e Membro da Banca: Prof. Esp. Nelton José Araújo Ferreira
Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Membro da Banca: Prof. Me. Ana Cristina Silva Iatarola
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Membro da Banca: Prof. Esp. Fernando Antônio Mont'alvão do Prado
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Samuel Pereira*

Nelton Ferreira**

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar os efeitos da aplicabilidade do artigo 9º, § 2º, inciso II da Lei 11.340/06, popularmente conhecida como “Lei Maria da Penha”, no contrato de trabalho da mulher quando determinado o afastamento compulsório da vítima pelo juiz. Essa Lei torna um ganho real de proteção às mulheres que sofrem com a violência doméstica e familiar, mas ao mesmo passo que traz conquistas aguardadas a tempos, deixa uma lacuna a ser preenchida quando ingressa na seara trabalhista. A falta de cristalinidade em seu texto causa certo desconforto e tensão quanto à forma da aplicação, pois não é possível identificar se a aplicação no âmbito trabalhista dessa medida protetiva irá trazer ganhos ou perdas para a mulher vítima da violência, uma vez que não se caracteriza a manutenção do vínculo trabalhista da mulher de forma a aplicar a interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. Por não estabelecer de quem será a responsabilidade onerosa para com a garantia da sobrevivência da mulher enquanto afastada do ambiente laboral que poderá ser de até seis meses, essa medida causa certo temor quanto a sua aplicação abrindo o questionamento se irá propiciar ganhos ou prejuízos à mulher que já se encontra em situação de carência por causa da violência sofrida e abre precedentes para uma maior discriminação a figura da mulher frente ao empregador obrigado a arcar com os gastos de manutenção do vínculo de trabalho sem que tenha qualquer relação com o fato motivador do afastamento compulsório da mulher por determinação judicial.

Palavras-chave: Lei Maria da Penha. Violência doméstica e familiar. Manutenção do vínculo trabalhista. Interrupção. Suspensão. Determinação judicial.

1 INTRODUÇÃO

A existência da humanidade é taxada pela desigualdade entre homens e mulheres, sendo elas a parte mais afetada por práticas violentas e abusos cometidos tanto por familiares, quanto pela sociedade ou estado. A mulher sempre foi alvo fácil da violência social, doméstica e familiar, principalmente em regiões do mundo que são dominadas por seguimentos religiosos fanáticos, governos autoritários e sociedades machistas que insistem em não respeitar os direitos da mulher. Mesmo o gênesis da humanidade

estando a milhares de anos pretéritos, somente algumas décadas atrás que a mulher começou a ser investida de direitos perante a sociedade, pelo menos no direito positivo.

No Brasil a Carta Magna não faz distinção de sexo ao garantir que homens e mulheres são considerados iguais em direitos e obrigações (artigo 5º, inciso I da CF/88). Porém, somente com o advento da Lei 11.340/06 que a mulher passa a ter amparo legal contra as agressões físicas e psicológicas acometida no ambiente familiar ou doméstico, que ferem o princípio da igualdade e desrespeita a dignidade da pessoa humana.

Contudo, a recente lei, apresenta pontos importantes na preservação e garantia do direito da mulher, mas ao mesmo tempo é grifada por uma complexa e importante interpretação no âmbito trabalhista. Tal interpretação deve ser feita a fim de evitar danos a pessoa da mulher quando utilizado o instituto da suspensão do contrato de trabalho que possam comprometer sua sobrevivência financeira pelo tempo que estiver afastada ou prejuízos à figura do empregador caso aplicado o instituto da interrupção do contrato de trabalho impondo ao mesmo a obrigação de arcar com o ônus do afastamento da mulher.

Portanto esse estudo tem por objetivo analisar e discutir as anuências da norma que assegure o direito da mulher perante a aplicabilidade da medida assistencial protetiva prevista no art. 9º, § 2º, II da Lei 11.340/06 que visa a manutenção do vínculo trabalhista da mulher, afastando-a de forma compulsória por determinação judicial do ambiente de trabalho por até seis meses, sem que haja definição se o afastamento será motivo de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, correndo o risco de onerar o empregador quanto a obrigação salarial ou comprometer a sobrevivência da mulher que a mesma lei busca proteger.

2 LEI Nº 11.340/2006: BREVE HISTÓRICO E FINALIDADE DA NORMA

A Lei 11.340 foi publicada no Diário Oficial da União em 08 de agosto de 2006 e entrou em vigor no dia 22 de setembro do mesmo ano,

nasceu da necessidade trágica em que o Brasil escreve em seus anais da história sobre a violência doméstica e familiar, assolando as famílias brasileiras e tendo como vítima protagonista dessa realidade nacional as mulheres, “sexo frágil”.

Nesse sentido é importante destacar o preâmbulo da lei:

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.

Vulgarmente conhecida como Lei Maria da Penha, batizada assim em homenagem a biofarmacêutica Maria da Penha Maia Fernandes, vítima de violência doméstica que por quase 20 anos lutou para que seu violentador fosse punido pelos seus atos monstruosos. Maria da Penha é marcada por uma história longa de sofrimento, coragem e superação, além de tornar-se símbolo feminino nacional de luta contra a violência doméstica e por punição ao seu agressor na forma da lei. Veja um pouco da história de Maria da Penha baseada na biografia publicada pelo Governo do Paraná:

Maria da Penha Maia Fernandes, biofarmacêutica, nascida em 09 de dezembro de 1948 na cidade de Fortaleza no estado do Ceará, é marcada por tragédias repetidas em sua vida pessoal fazendo dessa sua história de sofrimento e superação, bandeira de luta em defesa dos direitos de tantas outras mulheres que passaram pelo mesmo sofrer seu. Por quase 20 anos buscou justiça pelas inúmeras e repetidas violências sofridas no seio familiar, cometidas por seu marido Marco Antônio Herredia Viveros, pai de suas 3 filhas e professor universitário de economia. Na primeira tentativa de homicídio, Maria da Penha tinha 38 anos de idade e enquanto dormia foi alvo de Marco Antônio que disparou contra suas costas, alegando que foi um assalto e gritava na cozinha de sua casa que os assaltantes haviam fugido pela janela. Prestado o socorro a Maria da Penha, a mesma ficou hospitalizada por aproximadamente quatro meses, voltando ao lar paraplégica e mantida em isolamento completo. Não contente com o primeiro feito, Marco Antônio pela segunda vez tentou contra a vida de Maria da Penha empurrando-a da cadeira de rodas e tentando eletrocutá-la sob o chuveiro. Marco Antônio foi levado ao júri por duas vezes, sendo a primeira em 1991, quando por ação de seus advogados o julgamento fora anulado e na segunda vez em 1996, o réu foi sentenciado há cumprir dez anos e seis meses, recorrendo em seguida da sentença. Buscando por justiça Maria da Penha recorreu a várias ONGs, enviando sua história

a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (OEA) a fim de que seu caso não fosse marcado pela demora injustificada para se chegar a uma decisão sobre o assunto. Mesmo sendo dolorida a recordação dos sofrimentos que passou, Maria da Penha iniciou sua atuação em movimentos sociais que lutam contra a violência e impunidade e atualmente coordena os Estudos, Pesquisas e Publicações da Associação de Parentes e Amigos de Vítimas de Violência (APAVV) no estado do Ceará.¹

Essa Lei vem com a dura missão de proteger e garantir a integridade da mulher, além de criminalizar atos de violência contra a ofendida no seio familiar ou doméstico. Mas para esclarecer o que é violência segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), observa-se:

O uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação.²

A formulação dessa normatem o objetivo de suprir a falta de uma norma que protege e ampara à mulher vítima da violência doméstica e familiar, além de punir com maior rigor os responsáveis pelos seus atos proporcionando medidas policiais e julgamento mais rigoroso. Cunha e Pinto (2008 apud STRIDER 2010, p. 07) mencionam:

A Lei 11.340/2006 extraiu do caldo da violência comum uma nova espécie, qual seja, aquela praticada contra a mulher (vítima própria), no seu ambiente doméstico, familiar ou de intimidade (art. 5º). Nesses casos, a ofendida passa a contar com preciso estatuto, não somente de caráter repressivo, mas, sobretudo, preventivo e assistencial, cria do mecanismos aptos a coibir essa modalidade de agressão.³

Importante ressaltar que a Lei Maria da Penha:

Volta-se, principalmente, a evitar e combater os fatos que envolvem violência na esfera doméstica, familiar ou intrafamiliar. Já no que tange ao contexto subjetivo da mesma lei, pode-se dizer que o foco principal esteja relacionado à proteção exclusiva da mulher contra os atos violentos praticados tanto por homens ou mulheres (sujeitos ativos).⁴

¹VALDES, Priscila. **Lei Maria da Penha**. SEJU. DEDIHC. Disponível em: <http://www.dedihc.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=66>

²ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Oficina Regional para Iãs Américas. **Informe mundial sobre la violencia y la saude**. Washington: OMS, 2002.

³ STRIEDER, Jéssica de Souza. **A lei Maria da Penha e os seus aspectos trabalhistas**. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). 2010.

⁴ SOUZA, Sérgio Ricardo de. **Comentários à lei de combate à violência contra a mulher**. 3º. Ed. Curitiba: Jaruá, 2009. P. 30.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) informa que:

O texto legal foi resultado de um longo processo de discussão a partir de proposta elaborada por um conjunto de ONGs (Advocacy, Agende, Cepia, Cfmea, Clade/IPÊ e Themis). Esta proposta foi discutida e reformulada por um grupo de trabalho interministerial, coordenado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), e enviada pelo Governo Federal ao Congresso Nacional.⁵

O surgimento da Lei Maria da Penha trouxe certo conforto e alguma, mesmo que pouca, sensação de segurança para a mulher vítima da violência, ms segundo pesquisas realizadas com o objetivo de avaliar a eficácia da norma no combate a violência doméstica e familiar, os resultados vêm mostrando que em diversas regiões do país a violência ainda ameaça a integridade física, moral e psicológica das mulheres diminuindo com pequena porcentagem o índice de novos crimes ou de reincidência. Um grande empecilho na aplicação e eficácia da norma está diretamente relacionado ao medo da mulher em ser vítima de seu agressor com maior brutalidade ao se separar ou processar o mesmo. Não distante desse sentimento de medo também se depara com a deplorável justificativa de muitas mulheres que, o companheiro a agrediu por estar sob efeito de bebidas, drogas, ou sob pressão psicológica (ciúmes) que motivou a violência, mas que ele a ama e ela acredita que isso não mais se repetirá, engano, pois se repete muitas outras vezes e cada repetição vem acompanhada de maior brutalidade e descrença na função da lei e da justiça.

Segundo dados de pesquisas feitas recentemente o número de lesões corporais dolosas no ano de 2006 foram de 73.506 e no ano de 2009 foi de 79.244, ainda segundo as mesmas fontes, o número percentual de mulheres vítimas de lesão corporal dolosa em 2006 foi de 58%, quantificado no numeral de 42.633, e em 2009 essa porcentagem passou para 63,6, numericamente quantificado em 50.399, tendo um aumento nesse período de 7.766 mulheres vítimas da violência, Interessante destacar nessa pesquisa que tem dados correlacionados entre as fontes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Polícia Civil do estado do Rio de Janeiro (PCERJ) que, mesmo com a ampla divulgação da Lei Maria da Penha os casos de violência

⁵Lei Maria da Penha. **Conselho Nacional de Justiça.**

doméstica aumentaram nos 3 primeiros anos de sua publicação, causando certo temor quanto a eficácia da Lei num cenário de conservadorismo machista e mau cumpridor das leis vigentes, acreditando sempre que a impunidade é certa devido as várias falhas no sistema judicial nacional.

Devido a tantas desistências por parte das vítimas em dar continuidade no processo contra o agente do ato criminoso, surgiu uma séria discussão sobre a ação penal a ser aplicada nos casos de lesão corporal leve ou culposa tendo em vista que o artigo 41 dessa lei veda totalmente a aplicação da Lei 9.099/95 (Juizados Especiais) e na mesma lei previa o artigo 16 a possibilidade de renúncia da ofendida nas ações públicas condicionadas a representação. Porém se o artigo 41 veda a aplicação da lei dos juizados especiais, seria impossível aceitar a possibilidade da renúncia da ofendida tendo em vista que nos casos de lesão corporal em qualquer modalidade seria aplicada a ação pública incondicionada, mormente se a Lei 11.340/06 veda a aplicação da Lei 9.099/95, o artigo 88 dessa lei não poderá ser aplicado no âmbito de violência doméstica ou familiar. É claro a motivação em não aplicar a lei dos juizados especiais, pois nesse caso evita-se iniciar o processo e culminar ao agente a maior rigorosidade de punição possível a fim de proteger e diminuir a violência contra a mulher. De fato a não aplicação dos Juizados Especiais é de certa forma uma garantia de que o processo terá início e fim com a punição do agente de forma não propiciar a quem comete a violência não mais acreditar que a lei apenas existe e não produz efeitos no caso concreto, tornando assim uma forma de garantir que por diversos motivos, inclusive o de desistência da vítima, a extinção da possibilidade de paralisação da ação que visa sentenciar quem cometeu o ilícito penal, dando assim uma resposta do estado a sociedade em geral.

São as mais variadas justificativas para a mulher pedir a paralisação do processo ou cessação do mesmo, buscando em especial acalmar os ânimos da justiça que contra seu companheiro e agressor puniria com total imparcialidade e rigor qualquer ato de violência cometido contra a mesma. Dentre tantas situações que embaraçam a aplicação da lei a pedido da vítima, existe o medo de não sustentar a si ou a seus dependentes sem a presença do companheiro, principalmente quando a agredida não possuir trabalho ou seus proventos não são capazes de arcar com o ônus da

sobrevivência familiar. Nesse sentido, a situação em que aqui se aborda tornasse ainda mais complexa quando analisado o fato de que a mulher corre o risco de violência, nos termos da lei aqui abordada, dentro do próprio ambiente de trabalho seja violência física, moral ou que traga prejuízos a sua relação de emprego. Nessa situação em que envolve o ambiente laboral, o juiz analisando cada caso afastar de forma compulsória a mulher do ambiente de trabalho pelo prazo de até 6 meses com vista a promover a proteção da ofendida. No que concerne essa previsão é preciso ir além do pensamento do simples afastamento da empregada, mas considerar a repercussão que essa medida irá incidir no contrato de trabalho da mulher devido á decisão judicial vir indiretamente entrelaçada com a manutenção do vínculo de trabalho que ainda não possui caracterização quanto à forma a sua forma, que poderá ser suspensão ou interrupção do contrato durante o tempo de afastamento da mulher, tão pouco responsabiliza alguém a arcar com as necessidades da ofendida/protegida pela medida judicial.

Importante considerar que, a Lei 11.340/06 visa proteger a mulher e punir de forma mais rígida o cidadão que cometer qualquer violência no âmbito doméstico, familiar ou íntimo. Não basta apenas criar leis que não tenham efeitos reais quando aplicadas ao caso concreto, é preciso ir além da conveniência em criar leis ou sistemas para atender requisitos internacionais de desenvolvimento social. É preciso que a formulação de determinada legislação seja pautada na necessidade de quem sofre com as mazelas da violência e da impunidade nacional, desenvolvendo um sistema eficaz, pautado na celeridade e equidade, a fim de que a verdadeira finalidade de um ato seja alcançada. Nesse sentido após tanta luta, Maria da Penha considera que:

A principal finalidade da lei não é punir os homens. É prevenir e proteger as mulheres da violência doméstica e fazer com que esta mulher tenha uma vida livre de violência.⁶

3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

O artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz o

⁶Quem é Maria da Penha Maia Fernandes. Disponível em: <<http://www.compromissoeatitude.org.br/quem-e-maria-da-penha-maia-fernandes/>>

seguinte conceito de contrato de trabalho individual:

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

O contrato individual de trabalho caracteriza-se pelo acordo de vontades, de forma tácita ou expressa, que uma pessoa física, empregado, compromete-se mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar determinado tipo de trabalho de forma não eventual e subordinado em proveito de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador.

No Brasil, tendo em conta o disposto nos artigos 2º e 3º da CLT, o contrato individual de trabalho pode ser definido como o negócio jurídico em virtude do qual um trabalhador obriga-se a prestar pessoalmente serviços não eventuais a uma pessoa física ou jurídica, subordinando ao seu poder de comando, dele recebendo os salários ajustados.⁷

Dentre as mais diversas definições sobre o contrato de trabalho, Sérgio Pinto Martins tece o seguinte comentário:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia envolver qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie.⁸

Na relação de emprego, pode-se conceituar a figura do empregador conforme o artigo 2º e seu § 1º, da CLT, como:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

A CLT em seu artigo 3º conceitua a figura do empregado como

⁷ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro/São Paulo: Renovar, 2002. P. 209.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed., São Paulo: Atlas, 2008.

sendo toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Com base nesse artigo, é possível verificar alguns requisitos que caracterizam a relação de emprego, sendo eles:

1. trabalho prestado por pessoa física;
2. não eventualidade;
3. subordinação jurídica (dependência); e
4. onerosidade (pagamento de salário).

O Código Civil dispõe no artigo 104 que para haver validade no negócio jurídico é necessário que o agente seja capaz, o objeto seja lícito, possível, determinado ou determinável e forma é exceção, como nos contratos marítimos, temporário ou aprendiz etc, quando que em regra não existe a necessidade de formalidade para a validade do contrato de trabalho que pode inclusive ser feito verbalmente.

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:
I – agente capaz;
II – negócio lícito, possível, determinado ou determinável;
III – forma prescrita ou não defesa em lei.

4 CONTRATO DE TRABALHO: MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA COM O AFASTAMENTO DA MULHER

4.1 DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na suspensão do contrato de trabalho as obrigações contratuais de ambas as partes contraentes se suspendem. O obreiro deixa de cumprir sua obrigação originária, prestação de serviços, ao passo que o empregador, como regra, não mais remunera seu empregado. Na suspensão do contrato de trabalho, com raras exceções, não há contagem do tempo de serviço, nem o recolhimento previdenciário ou fundiário, havendo provisoriamente a

paralisação temporária dos efeitos incidentes no contrato de trabalho.

A sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca dos efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.⁹

Na suspensão do contrato de trabalho a característica principal é o adormecimento do vínculo trabalhista no sentido de obrigações na relação do empregado e empregador, aspectos definidos desse tipo de manutenção podem ser claramente observados, como: não havendo prestação de serviço por parte do empregado e nem remuneração por parte do empregador. Nessa modalidade o contrato continua vigente, não havendo o rompimento do vínculo empregatício e tão pouco existe a dissolução do contrato de trabalho que foi formado, porém as obrigações principais não são exigíveis na suspensão.

Nesse sentido pode-se definir de forma mais sucinta que a suspensão do contrato de trabalho nada mais é que a cessação provisória e total dos efeitos do contrato de trabalho que mantém seu vigor, mas não conta o tempo de serviço e não há remuneração.

Ao discutir a hipótese de suspensão do contrato de trabalho é preciso indicar as situações que se enquadram nessa modalidade de manutenção do vínculo trabalhista, objetivando saber interpretar as situações diversas em que a relação empregatícia passa no decorrer do contrato vigente. Nesse sentido, são hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, entre outras: acidente de trabalho ou auxílio doença após quinze dias, aposentadoria provisória por invalidez (Súmula 217 do STF e 160 do TST), empregado eleito para o cargo de diretor de S.A. (Súmula 269 do TST), mandato sindical.

Nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho em que seja motivada pelo afastamento por acidente de trabalho e prestação de serviço militar obrigatório, Renato Saraiva esclarece que:

Frise-se que em caso de acidente de trabalho e durante a prestação do serviço militar obrigatório, embora sejam casos de suspensão do contrato de trabalho, há a contagem de tempo de serviço, com a continuidade do recolhimento de FGTS, conforme previsão no artigo

⁹ DELGADO, Maurício. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr, 2003.

4º, parágrafo único, da CLT c/c o Decreto 99.684/1990.¹⁰

Nesse sentido, a esteira da doutrina ensina:

[...] A suspensão, como o próprio nome indica, apenas suspende os efeitos do pacto laboral, substituindo, todavia, o vínculo jurídico. Não há prestação de serviços, tão pouco pagamento salarial. O período da suspensão, outrossim, não é computado no tempo de serviço.¹¹

Observando o entendimento do conceituado doutrinador Sérgio Pinto Martins, entende-se que:

Na suspensão, o empregado fica afastado, não recebendo salário, nem é contado o seu tempo de serviço, havendo a cessação temporária e total dos efeitos do contrato de trabalho.¹²

Existem tantas outras hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, algumas dessas podem ser utilizadas pelo empregador para punir disciplinarmente o empregado. Não obstante, é necessário destacar que quando afastado o obreiro de forma suspensiva do contrato de trabalho, no retorno ao trabalho será assegurado ao mesmo todas as vantagens que, na sua ausência tenham sido conquistadas pela categoria a que o mesmo pertencia na empresa, conforme artigo 471 da CLT.

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

Nesse sentido, caso enquadrado o afastamento da mulher do local de trabalho de forma compulsória por decisão judicial visando à proteção da mesma em seu ambiente de trabalho, é possível perceber que durante o prazo do afastamento a protegida ficará sem receber os salários enquanto os efeitos da suspensão sobrevierem no contrato. Claro que ao retorno da mulher ao trabalho todas as eventuais melhoras que por ventura sua classe viesse a conquistar durante o tempo de seu afastamento a mesma seria contemplada

¹⁰SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 4. ed., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

¹¹ ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 5. ed., revista atualizada e ampliada, São Paulo: Saraiva, 2008.

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed., São Paulo: Atlas, 2008.

normalmente.

4.2 INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Quando se fala em interrupção do contrato de trabalho, é possível destacar uma leve aparência com o efeito suspensivo no sentido de não haver a prestação de serviço por parte do empregado ao empregador. Porém, o efeito de interrupção propicia ao empregado a garantia da remuneração habitual que percebia na normalidade do contrato. Nessa situação, o contrato de trabalho continua vigente, sendo que as obrigações principais continuam sendo parcialmente exigidas conforme clareia o renomado doutrinador Maurício Goldinho Delgado, Curso de direito de trabalho (2 ed., São Paulo: Ltr, 2003. p. 1.044), colecionado abaixo:

A sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a sustação restrita e unilateral dos efeitos contratuais.¹³

Buscando melhor entendimento sobre o assunto, torna-se importante as palavras de Amauri Mascaro Nascimento, Curso de Direito do Trabalho (23 ed., Revista, atualizada e ampliada, São Paulo: Saraiva, 2008):

Nossa lei se utiliza de dupla terminologia, suspensão e interrupção, a nosso ver sem caráter substancial porque diz respeito aos efeitos e não ao conceito. A figura tem um pressuposto comum, paralisação do trabalho, sendo diferentes os efeitos que a paralisação produzirá, especialmente quanto aos salários; haverá interrupção quando devidos os salários, e suspensão quando não devidos. Essa é a linguagem do nosso direito, mas outra poderia ser sem alteração básica, chamando-se de suspensão remunerada ou não remunerada às duas hipóteses, ou suspensão p parcial ou total, como fazem alguns doutrinadores.¹⁴

Lapidando um pouco mais o assunto quanto à interrupção do contrato de trabalho, destaca-se:

¹³ DELGADO, Maurício. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr, 2003.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23.ed., São Paulo: Saraiva, 2008.

Caracteriza-se a interrupção pela simples paralisação dos serviços; o empregado não presta serviços, mas o empregador paga seus salários; e o período de interrupção é computado no tempo de serviço.¹⁵

Quando aplicada essa modalidade de manutenção do vínculo de trabalho, a mulher mesmo afastada do ambiente de trabalho por determinação judicial continuará a receber os proventos enquanto durar o afastamento. Com isso a mulher continuará tendo recursos para dar continuidade a sua vida normalmente, pois mesmo afastada não deixará de receber seus salários habituais.

5 MANUTENÇÃO DO VÍNCULO DE TRABALHO DA MULHER COM FULCRO NO ART. 9º, § 2º, II E DIVERGÊNCIAS DOCTRINÁRIAS

A aplicação de qualquer instituto de manutenção de vínculo trabalhista com o afastamento do trabalhador é de extrema complexidade, pois não envolve apenas a paralisação do contrato de trabalho com ou sem remuneração. Vai além da responsabilidade por parte do empregador em arcar com as obrigações trabalhista frente aos órgãos públicos de fiscalização, sindicatos ou até mesmo para com seu empregado. A manutenção do contrato de trabalho é de difícil interpretação na relação prática do trabalho, em especial quando envolve normas infraconstitucionais que por lacuna em seu texto causa certo desconforto na sua aplicação, seja pela forma escrita que sugere interpretação e aplicação ao caso concreto de forma mais favorável a um dos lados da relação ou quando esse texto, assunto que aqui se trata, traga apenas a aplicação compulsória de alguma medida que modifica o contrato de trabalho sem que seja cristalina e consolidada, causando transtornos a ambas as partes contratuais.

O art. 9º, § 2º, II, traz consigo uma complexa e necessária interpretação para que haja uma aplicação coerente e justa para ambas as

¹⁵ ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 5. ed., revista atualizada e ampliada, São Paulo: Saraiva, 2008.

partes no contrato. De um lado da relação tem-se a empregada, que sofreu a violência doméstica ou familiar, tendo seus direitos como mulher e pessoa humana lesados pela violência. Essa mulher perseguida pelos fantasmas vividos, busca na justiça segurança e tranquilidade para seguir sua vida. Porém, havendo risco a sua integridade caso continue trabalhando, seja pela pessoa agressora laborar no mesmo local ou pelo fato de ser inseguro para essa mulher cumprir seu compromisso contínuo e geralmente diário, por causa da perseguição que coloca em risco sua integridade física e moral, a medida de proteção deve ser aplicada de imediato a fim de garantir a vítima da violência maior segurança e assistência até que a perturbação cesse.

É consolidado que a segurança e a proteção da integridade da ofendida sejam garantidas, porém o que fica é a amarga pergunta: Quem será responsável pelos custos advindos do contrato de trabalho, notadamente o salário? Qual instituto de manutenção contratual deve ser aplicado ao caso concreto, interrupção ou suspensão do contrato? Certamente são perguntas que já foram feitas, debates que ainda são aprofundados e consenso que não foi filmado. O texto da lei Maria da Penha traz a seguinte redação sobre esse assunto no art. 9º, § 2º, II:

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.

[...] *omissis*

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

[...] *omissis*

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

(Grifo nosso)

Como visto a redação da norma não traz em seu bojo qual instituto será aplicado na manutenção do vínculo trabalhista o que causa sérios transtornos para o empregador se caso for responsabilizado a arcar onerosamente durante o tempo de interrupção do contrato de trabalho ou aprofunda as feridas abertas com violência sofrida pela mulher, quando esse afastamento tiver efeito suspensivo no contrato de trabalho afetando

diretamente sua sobrevivência e talvez de sua família devido não existir contagem do tempo de serviço e tão pouco a remuneração quando afastada compulsoriamente do trabalho.

Quando colocado em pauta esse assunto tão delicado, principalmente na falta de cristalinidade na forma em que será aplicado o afastamento compulsório da mulher do ambiente de trabalho em se tratando da garantia do pagamento salarial e preservação dos direitos como empregada, é preciso ir além das linhas doutrinárias da seara trabalhista e aprofundar o entendimento civil quanto à responsabilidade civil do agente frente ao dano que causou, Fica uma pergunta: De quem é a responsabilidade? Responder a esse questionamento é tão difícil quanto à aplicação real da obrigação de assumi-la frente a gama de relações que abrange o tema. O Código Civil traz uma compreensão interessante sobre o assunto:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

O magistral José de Aguiar Dias faz a seguinte observação sobre a responsabilidade civil:

“Toda manifestação da atividade humana traz em si o problema da responsabilidade”.¹⁶

O homem é envolto por diversas situações em que a cada dia gera centenas de processos novos para a justiça analisar e promover sua resolução, mas ainda existem outros tantos acontecimentos que não chegam aos “olhos da justiça”. Nesse sentido é necessário criar mecanismos que identifique e responsabilizem o verdadeiro culpado por ações que venham a ferir o direito de terceiros. No momento em que alguém assume o risco de cometer um ilícito que fatalmente atinge a integridade física, moral ou patrimonial de qualquer pessoa que se torna alvo de sua ação, deverá estar pronto para assumir a responsabilidade de arcar com os prejuízos sucessivos de uma ação ilegal.

É possível encontrar dentro da discussão civil a responsabilização

¹⁶ DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade Civil**. 9. ed., Rio de Janeiro> Forense, 1994, v. I. p. 1.

do agente que poderá ser aplicada na área trabalhista, mas especificamente no processo em que aqui se discute, tendo em vista que por se tratar de uma ação de responsabilidade trabalhista devido o afastamento da mulher que foi motivado por ação criminal contra sua pessoa, poderá gerar dano patrimonial a ela devido seu distanciamento do ambiente de trabalho e conseqüentemente o não recebimento de salário e de direitos trabalhistas quando aplicada à suspensão do contrato de trabalho, ou prejuízos ao empregador que quando aplicado à interrupção do contrato de trabalho será obrigado a arcar com a responsabilidade material referente às obrigações previstas no contrato de trabalho.

Para melhor elucidar a motivação da aplicação da responsabilidade civil dentro desse assunto abordado é importante utilizar das palavras de Caio Mário da Silva Pereira que menciona:

Como sentimento social, a ordem jurídica não se compadece com o fato de que uma pessoa possa causar mal a outra pessoa. Vendo no agente um fator de desequilíbrio, estende uma rede de punições com que procura atender às exigências do ordenamento jurídico. Esta satisfação social gera a responsabilidade criminal. Como sentimento humano, além de social, à mesma ordem jurídica repugna que o agente reste incólume em face do prejuízo individual. O lesado não se contenta com a punição social do ofensor. Nasce daí a ideia de reparação, como estrutura de princípios de favorecimento à vítima e de instrumentos montados para ressarcir o mal sofrido. Na responsabilidade civil estará presente uma finalidade punitiva ao infrator aliada a uma necessidade que eu designo como pedagógica, a que não é estranha à ideia de garantir para a vítima, e de solidariedade que a sociedade humana lhe deve prestar.¹⁷

Assim é de extrema importância analisar a necessidade de responsabilizar o agente por sua ação criminosa, evitando fazer com que as obrigações sejam cumpridas por quem não as implica. Na doutrina civil Pablo Stolze e Rodolfo Filho, mas especificamente na edição de responsabilidade civil, anota o seguinte:

Na responsabilidade civil, o agente que cometeu o ilícito tem a obrigação de reparar o dano patrimonial ou moral causado, buscando restaurar o *status quo* ante, obrigação esta que, se não for mais possível, é convertida no pagamento de uma indenização (na possibilidade de avaliação pecuniária do dano) ou de uma compensação (na hipótese de não se poder estimar patrimonialmente

¹⁷ PEREIRA, Caio Mário da Silva, **Responsabilidade Civil**. 9. ed.6. tir., 2001, p. 11.

este dano), enquanto, pela responsabilidade penal ou criminal, deve o agente sofrer a aplicação de uma cominação legal, que pode ser privativa de liberdade (ex.: prisão), restritiva de direitos (ex.: perda da carta de habilitação de motorista) ou mesmo pecuniária (ex.: multa).¹⁸

Nesse sentido, já existe debates sobre esse tema. Alguns defendem a criação dentro da assistência social, com vista a amparar a mulher. DIAS (2007, p. 16-17, apude CORBELLINI, 2013)diz:

[...] a solução mais adequada é a sugerida por Rogério Sanches da Cunha e Ronaldo Batista Pinto: A suspensão do contrato de trabalho, no qual a mulher teria mantido seu vínculo empregatício, porém, não recebendo salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário, a exemplo do que ocorre na licença-gestante e na ausência do empregado por acidente de trabalho.¹⁹

Porém, onerar a Previdência Social seria mais uma forma de não responsabilizar o causador do ônus e punir a sociedade que contribui com o sistema previdenciário nacional. A saída seria implicar ao causador do problema, nesse caso o agente agressor, a total responsabilidade das despesas com o afastamento compulsório da mulher que deverá ser restituída aos cofres da Previdência Social caso seja ela garantidora inicial do amparo à mulher. Nesse sentido seria o mais correto cobrar o dano ou prejuízo a quem o der causa, mas ao analisar que na maioria dos casos de violência doméstica ou familiar, a parte agressora possui pequeno grau de instrução educacional, não possui emprego ou renda fixa, são viciados em algum tipo de droga ilícita ou lícita, possuem passagens por outras modalidades criminosas além da elencada na Lei 11.340/06, tornando difícil garantir que à custa com o afastamento da mulher seja restituída ao tesouro da Previdência.

Nesse sentido, é importante citar a seguinte observação:

A manutenção do vínculo trabalhista da mulher vítima de violência doméstica, sendo que se encontra expressamente na lei que, por até seis meses, por ordem judicial, a mulher pode se manter afastada; entretanto, com esta afirmação surge a primeira dúvida: nestes seis meses de afastamento a mulher vítima de violência doméstica deve continuar recebendo salário? Além disso, em caso afirmado, este

¹⁸Gagliano, Pablo Stolze, FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil (Responsabilidade Civil)**. 9. ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

¹⁹ STRIEDER, Jéssica de Souza. **A lei Maria da Penha e os seus aspectos trabalhistas**. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). 2010.

valor deverá ser pago pelo empregador, pelo agressor ou pelo Estado? Não há nada no dispositivo referido alhures que esclareça este ponto. [...] ²⁰

Na verdade o que se tem é um debate longo e necessário para determinar uma solução ao tema. De um lado a pessoa da vítima que não pode se quer trabalhar e sustentar sua família com o mínimo de dignidade e tranquilidade, pois sempre será perseguida pelos pesadelos da violência e o medo de não conseguir sustentar sua família ou de arcar com as despesas para com sua sobrevivência. De outro lado encontra-se o estado, perturbado com o risco de ter de arcar com mais um plano de assistência social o que causaria a seu tesouro gastos incalculáveis devido à demanda surgir conforme a necessidade e exigência judicial, acarretando principalmente em “tempos de vacas magras” mais uma despesa aos cofres públicos. E para a Previdência Social, seria mais um “buraco negro” a causar ainda mais prejuízos, principalmente pelo fato de se ter uma população envelhecendo, o que diminui a arrecadação de contribuintes. Perguntas e dúvidas existem claramente nesse cenário em que se discute o afastamento da ofendida, mas respostas e ações concretas são quase impossíveis de se prever. Muitas vezes existe certa falta de interesse por parte dos representantes do povo e outras tantas muitos projetos são dão andamento quando houver conveniência, ou seja, quando esse projeto alcançar o interesse de muitos que nele votam. A não formulação de um entendimento passivo para esse assunto a fim de exterminar de vez qualquer possibilidade de uma nova interpretação e fechamento da fresta aberta num ponto tão sensível que é a proteção da vítima em seu ambiente de trabalho, sendo esse o ambiente que garante à mulher a arrecadação de fundos para arcar com as despesas necessárias para sua sobrevivência tornasse empecilho para a perfeita aplicação da lei e consequentemente o alcance de seus resultados pela população.

CONCLUSÃO

A Lei Maria da Penha veio com a finalidade de enfrentar a

²⁰ VIEIRA, Marília Costa. **A Lei Maria da Penha e a nova hipótese de manutenção do vínculo trabalhista**. LFG.

violência familiar e doméstica com ações diferenciadas desde a chegada da vítima a Polícia até o processo judicial contra o agressor, visando dar maior eficiência ao § 8º do artigo 226 da Constituição Federal que traz a seguinte previsão:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 8º - O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.

Porém, a aplicabilidade de certos pontos contundentes dessa lei no combate a violência contra a mulher entra em conflito com outros ramos do direito quando necessário sua utilização, seja por falta de definição da modalidade de manutenção, seja por falta de quem responsabilizar o ônus do procedimento.

No contrato de trabalho da mulher vítima de violência, contemplada pela Lei Maria Penha, o art. 9º, § 2º, II tem a previsão do afastamento compulsório da mulher de seu local de trabalho pelo prazo de até 6 meses. Essa medida tem o objetivo de ir além do âmbito familiar para a efetiva proteção da vítima, visa alcançar o local de trabalho da mesma a fim de evitar que ali seja utilizado pelo agressor como ambiente de novas violências quando exercerem a função na mesma empresa ou até mesmo mudar a rotina da vítima já conhecida pelo agressor e protege-la de possíveis transtornos com o empregador devido a ações promovidas pelo agente que venha a atingir a empresa de forma a causar danos ainda maiores ao relacionamento trabalhista da ofendida. Nesse sentido, o objetivo de proteção vai além da mera relação familiar da mulher, deve sim sair dos muros que cercam sua casa e alcançar a proteção em todos os ambientes que possam oferecer algum risco a ela, seja mora, físico, psicológico e trabalhista. O impacto da violência doméstica no ambiente de trabalho da mulher é capaz de chegar a danos irreparáveis, como dispensa do trabalho da mesma pelo empregador que se sentir lesado pelo envolvimento negativo da imagem de sua empresa a relação de violência que sua funcionária esteja envolvida.

Os entendimentos são os mais diversos sobre esse assunto e sem sombra de dúvidas é imprescindível que a mulher deve ter total amparo

legal para superar os dramas da violência, mas é necessário observar que ao passo que a funcionária vítima de violência doméstica deve ser amparada pela justiça e seus direitos garantidos na forma da lei, a condição da empresa envolvida como parte no processo deve ser responsabilizada apenas na qualidade de empregadora, quando for o caso, e não como parte responsável a arcar com o ônus do afastamento compulsório da vítima do seu local de trabalho devido à violência sofrida pela mesma.

A aplicabilidade de algumas leis no caso concreto torna-se uma “faca de dois gumes”, pois quando atinge uma finalidade corre o risco de não satisfazer outra tão importante e necessária para que o real objetivo seja atingido. Observa-se que na situação do afastamento da mulher do local de trabalho por determinação judicial, a mulher fica sem qualquer amparo para sobreviver durante o tempo que estiver afastada, pois a previsão na Lei Maria da Penha ataca apenas um problema e de certa forma cria outro, que nesse caso é o total desamparo trabalhista da mulher. Uma saída para essa situação seria a criação de um fundo nacional de assistência social que quando necessário seria utilizado para suprir as necessidades básicas da mulher vítima de violência doméstica ou criar mecanismos que responsabilizem o agente agressor a arcar com os custos de sobrevivência da mulher durante o tempo em que estiver afastada do ambiente de trabalho, uma forma inclusive de coibir a prática de novos crimes dessa natureza.

O que se espera alcançar em um país que respeita seu povo e garante condições reais para se viver com qualidade, devem ir além da criação de leis feitas a “toque de caixa”, essas leis devem ter início, meio e fim. Precisa-se de leis que sejam elaboradas através de estudos aplicados, que tragam em seu bojo “a doença e o medicamento para a cura”, que sejam baseadas na necessidade do povo e não na necessidade de atender determinações internacionais que pouco sabem da real situação que a sociedade brasileira esteja vivendo. Na criação da Lei Maria da Penha é de conhecimento de todos que a agilidade pela qual essa norma foi publicada baseou-se principalmente na necessidade de atender a forte pressão que organizações não governamentais e internacionais fizeram ao governo brasileiro que não possuía até aquele momento mecanismos para coibir esse tipo de violência.

Dessa correria política que nasceu a Lei Maria da Penha, uma lei com uma causa importante e que acabou tornando-se idêntica a um quebra cabeças que falta peças, impossibilitando o alcance de objetivo maior, proteger a mulher e diminuir a violência contra as mesmas no seio familiar. Quando se observa a falta de pontos importantes nessa lei é preciso ter consciência da forma em que a mesma será interpretada e aplicada ao caso real, pois se tratando da aplicação de medidas protetivas na relação trabalhista a necessidade da proteção da mulher existe, mas que fique claro que não será de responsabilidade do empregador o ônus do afastamento. Não se pode num país em que é tão complexo abrir e manter um negócio, colocar mais uma responsabilidade sobre os ombros do empregador obrigando o mesmo a arcar com a onerosidade do afastamento da mulher do ambiente de trabalho.

A saída que existe para esse problema e tantos outros é investir num processo legislativo capaz de identificar os problemas e desenvolver soluções completas e eficazes no combate às várias formas de violência. Nesse caso discutido é preciso identificar e definir a quem se deve voltar à responsabilidade de custear o afastamento da funcionária vítima, a saída mais eficaz para atender a necessidade da ofendida e prevenir futuras ações é suspender o contrato de trabalho evitando o prejuízo do empregador que nada se relaciona com a vida pessoal e familiar da vítima, responsabilizando o autor do ilícito com penas mais duras e efetivas, além de onerar o estado a arcar com a assistência da mulher por três evidentes motivos: um por não ter sido capaz de proporcionar a sociedade um sistema de formação educacional melhor, condições sociais que garantem ao cidadão maior atendimento as suas necessidades básicas e por fim, a responsabilidade de editar leis vagas no sentido de não atender a real demanda da qual foi criada, que nesse caso trata-se da proteção da mulher vítima de violência doméstica ou familiar que fica sujeita a indefinição da manutenção trabalhista causando sério risco a sua sobrevivência.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the effects of the applicability of the Article 9, Subsection II of the Law 11.340/06, popularly known as “Maria da Penha Law”, in women’s labor contract when is ordered the compulsory absence of the victim by the judge. This Law turns into a real gain of protection to women who suffer from domestic and familiar violence, but, at the same time brings awaited achievements and leaves a gap to be filled when it enters in labor relations. The lack of crystallinity in its text causes discomfort and tension in its way of the application, as it is not possible to identify whether the application in the workplace this protective measure will bring gains or losses for female victims of violence, since that is no characterizing of employment relationship of the woman in order to apply the interruption or suspension of the employment contract. For not establishing whose responsibility it is to support women's survival while away from the workplace that can be up to six months, this rule causes some fear as its application by opening the question as it will provide gains or losses for women which is already in a situation of penury because of the violence suffered and opens precedent for greater discrimination to its figure by the employer who is obligated to support the working relationship without having any connection to the motivating fact of the compulsory absence of women by court order.

Keywords: Maria da Penha Law. Domestic and family violence. Maintenance of the employment relationship. Interruption. Suspension. Judicial determination.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 4. ed., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2011.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal (Parte Especial)**. 8. ed., Niterói/RJ: Janeiro de 2011.

BRASIL, Constituição Federal 1988.

BRASIL, Lei nº 11.340/2006.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452/1943

Gagliano, Pablo Stolze, FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito**

Civil (Responsabilidade Civil).9. ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

FILHO, Fernando da Costa Tourinho. **Código de Processo Penal Comentado**. 13. ed., São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23.ed., São Paulo: Saraiva, 2008.

Quem é Maria da Penha Maia Fernandes.Disponível em: <<http://www.compromissoeatitude.org.br/quem-e-maria-da-penha-maia-fernandes/>>.Acesso em 23 de maio de 2015.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Oficina Regional para Iãs Américas. **Informe mundial sobre la violência y la saúde**. Washington: OMS, 2002. Tradução disponível em: <<http://estudoviolenciadomestica.blogspot.com.br/2015/02/a-in-aplicabilidade-da-lei-maria-da.html>>. Acesso em 26 de janeiro de 2015.

STRIEDER, Jéssica de Souza. **A lei Maria da Penha e os seus aspectos trabalhistas**. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). 2010. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc2/trabalhos2010_1/jessica_strider.pdf>. Acesso em: 10/03/2015.

Lei Maria da Penha. **Conselho Nacional de Justiça**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-de-a-a-z/pj-lei-maria-da-penha/lei-maria-da-penha>>. Acesso em: 20/03/2015.

VALDES, Priscila. **Lei Maria da Penha**. SEJU. DEDIHC. Disponível em: <<http://www.dedihc.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=66>>. Acesso em: 16/04/2015.

SOUZA, Sérgio Ricardo de. **Comentários à lei de combate à violência contra a mulher**. 3º. Ed. Curitiba: Jaruá, 2009. P. 30.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro/SãoPaulo: Renovar, 2002. P. 209.

MARTINS, **Sérgio**. **Direito do Trabalho**. 17 ed., São Paulo: Atlas, 2003.p.94.

DELGADO, MaurícioGoldinho. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr, 2003.

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 5. ed., revista atualizada e ampliada, São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed., São Paulo: Atlas, 2008.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade Civil**. 9. ed., Rio de Janeiro> Forense, 1994, v. I. p. 1.

PEREIRA, Caio Mário da Silva, **Responsabilidade Civil**. 9. ed.6. tir., 2001, p. 11.

VIEIRA, Marília Costa. **A Lei Maria da Penha e a nova hipótese de manutenção do vínculo trabalhista**. LFG. Disponível em: <http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20090209162043433&mode=print>. Acesso em: 09/07/2015.

Comissão Internacional de Direitos Humanos. Organização dos Estados Americanos. **Relatório atualizado sobre o trabalho da relatoria sobre os direitos da mulher**. Disponível em: <<http://www.cidh.org/annualrep/2001port/capitulo6e.htm>>. Acesso em: 07/06/2015.

TEIXEIRA, Paulo Augusto Souza, PINTO, Andréia Soares e MORAES, Orlinda Cláudia R.**Dossiê Mulher 2010**. Instituto de Segurança Pública. Governo do Estado do Rio de Janeiro. Série Estudos 2. 5.a ed. 2010. Disponível em:

<<http://www.isp.rj.gov.br/conteudo.asp?ident=155>>. Acesso em: 23/05/2015.