

**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC  
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**MARCUS VINÍCIUS BARROS LELIS**

**OS REFLEXOS DA LEI Nº 11.340/06 NO CONTRATO DE  
TRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA AO ARTIGO 9º, §2º, II**

**BARBACENA**

**2014**

**MARCUS VINÍCIUS BARROS LELIS**

**OS REFLEXOS DA LEI Nº 11.340/06 NO CONTRATO DE  
TRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA AO ARTIGO 9º, §2º, II**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Presidente Antônio Carlos –  
UNIPAC, como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Especialista Nilton  
José Araújo Ferreira.

**BARBACENA**

**2014**

**MARCUS VINÍCIUS BARROS LELIS**

**OS REFLEXOS DA LEI Nº 11.340/06 NO CONTRATO DE  
TRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA AO ARTIGO 9º, §2º, II**

Monografia apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovado em 12 de novembro de 2014.

**BANCA EXAMINADORA**

Professor Especialista Luiz Carlos Rocha de Paula  
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Professor Especialista Nelton José Araújo Ferreira  
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Professor Especialista Rafael Cimino Moreira Mota  
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

*“O que fazemos na vida ecoa na eternidade.”*  
(Gladiador)

## RESUMO

A Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006, apelidada de Lei Maria da Penha, tem por objetivo coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra mulher, mas, além disso, garante a mesma a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o seu afastamento do local de trabalho, por até seis meses, nos termos do artigo 9º, §2º, inciso II da mencionada lei. Contudo, verificou-se que esse texto normativo está omissivo no que tange a manutenção do vínculo empregatício, ou seja, não expôs de forma clara se essa manutenção causará a suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. Ademais, constatou-se ainda que citada norma deixa de especificar de quem será a responsabilidade em propiciar a mulher vítima de violência doméstica e familiar verbas necessárias a sua sobrevivência durante o período de afastamento do emprego. Nessa perspectiva, propõe-se em identificar os efeitos que o artigo 9º, §2º, inciso II da Lei nº11.340/2006 acarretará na manutenção do vínculo empregatício e determinar a responsabilidade em garantir o sustento da mulher afastada de suas atividades laborais pelo período até seis meses.

Palavras-chave: Lei nº11.340/2006. Lei Maria da Penha. Violência doméstica e familiar. Manutenção do vínculo trabalhista. Responsabilidade.

## ABSTRACT

The law nº 11.340, of August 7, 2006, dubbed the Maria da Penha Law, aims to curb and prevent domestic violence and family against woman, but, furthermore, ensures the same the labour link maintenance when required his removal from the workplace, for up to six months, in accordance with article 9, paragraph 2, item II of the mentioned law. However, it was found that this normative text is silent regarding the maintenance of employment, i.e. not clearly stated if this maintenance will cause the suspension or interruption of the employment contract. Furthermore, it was noted that cited standard fails to specify who will be responsible in providing the woman victim of domestic violence and family funds necessary for their survival during the removal period of employment. In this perspective, it is proposed to identify the effects that article 9, paragraph 2, item II of law nº 11.340/2006 will result in the maintenance of the employment relationship and determine the responsibility in ensuring the livelihood of women away from their industrial activities for the period up to six months.

Keywords: law nº 11.340/2006. Maria da Penha Law. Domestic and family violence. Labour link maintenance. Liability.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	08
2 BREVES INTRODUÇÕES À LEI Nº 11.340/2006.....	09
3 O DIREITO DO TRABALHO E A LEI Nº 11.340/2006.....	12
3.1 Da manutenção do vínculo trabalhista: sobre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho.....	12
3.2 Sobre o vínculo trabalhista .....	17
3.3 Problemática do artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II da Lei nº 11.340/2006 .....	21
4 CONCLUSÃO .....	30
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	

## 1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, é de suma importância citar o preâmbulo da Lei nº11.340/2006, para melhor entendermos o espírito do legislador ao criá-la, trazendo à tona os principais objetivos da mesma

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.

Nesse sentido, percebe-se que o legislador possuiu o ímpeto de amparar o máximo possível a mulher vítima de violência doméstica, não atuando somente no âmbito constitucional, civil, penal e processual penal, mas também com incidência na seara trabalhista, quando a citada lei criou o art.9º, §2º, II, o qual alude a “*manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses*”.

Todavia, por mais que o espírito do legislador tenha sido de grande significância e de relevância no processo de proteção à mulher, ao realizar uma interpretação sistemática do mencionado inciso percebe-se que aquele não transmitiu informações suficientes para suprir determinadas dúvidas, como por exemplo, se a manutenção do vínculo empregatício terá efeitos suspensivos ou interruptivos no histórico de labor da mulher.

Com efeito, outra dúvida vem emerge, de quem será a responsabilidade em manter monetariamente a mulher vítima de violência doméstica ou familiar durante sua ausência do trabalho?

Desta forma, pelas dúvidas acima colecionadas e os diferentes pensamentos a respeito do tema, esse trabalho fará uma análise reflexiva do art. 9º, §2º, II da Lei 11.340/2006, expondo os principais pensamentos sobre o assunto.

## 2 BREVES INTRODUÇÕES À LEI N 11.340/2006

A Lei nº 11.340 foi promulgada em 07 de agosto de 2006 e está em vigor desde setembro do mesmo ano. Foi criada com o intuito de garantir mecanismos de defesa mais abrangentes para as vítimas de violência domésticas. Nessa esteira, vale apenas trazer à baila o preâmbulo da citada 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 Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.

Portanto, essa lei tem por finalidade amparar as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, bem como proporcionar um julgamento “diferenciado” para os agressores. CUNHA e PINTO (2008 *apud* STRIEDER 2010, p. 07) fazem a seguinte menção:

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, criando mecanismos aptos a coibir essa modalidade de agressão.

Não obstante, ressalta-se:

A Lei 11.340/2006, publicada no dia 07 de agosto de 2006, vigente a partir do dia 22 de setembro de 2006, conhecida como "Lei Maria da Penha", alterou o regramento penal para agravar as sanções e agilizar o procedimento dos crimes contra a mulher resultantes de violência doméstica ou familiar. Perfazendo uma breve análise da lei em tela, pode-se afirmar que ela consubstancia uma tentativa do Estado de coibir a constante prática de violência contra a mulher, no seio

doméstico e familiar, garantindo um largo manto protetivo às mulheres (VIEIRA, 2009).

A mesma é popularmente chamada de Lei Maria da Penha em homenagem à biofarmacêutica Maria da Penha Maia Fernandes, mulher que lutou por quase 20 (vinte) anos para ver seu agressor punido nos moldes da lei.

Desta forma, segue um pequeno histórico sobre a vida dessa mulher que inspirou coragem e alertou a todos os brasileiros sobre os diversos casos de violência doméstica e a impunidade que estava acontecendo.

Maria da Penha Maia Fernandes, biofarmacêutica cearense, hoje com 61 anos, fez da sua tragédia pessoal uma bandeira de luta pelos direitos da mulher e batalhou durante 20 anos para que fosse feita justiça. O seu agressor, o professor universitário de economia Marco Antonio Herredia Viveros, era também o seu marido e pai de suas três filhas. Na época ela tinha 38 anos e suas filhas idades entre 6 e 2 anos. Na primeira tentativa de assassinato, em 1983, Viveros atirou em suas costas enquanto ainda dormia, alegando que tinha sido um assalto. Depois do disparo, foi encontrado na cozinha, gritando por socorro. Dizia que os ladrões haviam escapado pela janela. Maria da Penha foi hospitalizada e ficou internada durante quatro meses. Voltou ao lar paraplégica e mantida em regime de isolamento completo. Foi nessa época que aconteceu a segunda tentativa de homicídio: o marido a empurrou da cadeira de rodas e tentou eletrocutá-la embaixo do chuveiro. Herredia foi a júri duas vezes: a primeira, em 1991, quando os advogados do réu anularam o julgamento. Já na segunda, em 1996, o réu foi condenado a dez anos e seis meses, mas recorreu. Com a ajuda de diversas ONGs, Maria da Penha enviou o caso para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (OEA), pela demora injustificada em não se dar uma decisão ao caso. Após as tentativas de homicídio, Maria da Penha começou a atuar em movimentos sociais contra violência e impunidade e hoje é coordenadora de Estudos, Pesquisas e Publicações da Associação de Parentes e Amigos de Vítimas de Violência (APAVV) no Ceará. [...] (VALDES. Governo do Paraná. Secretaria da justiça, cidadania e direitos humanos. Departamento de direitos humanos e cidadania. Lei Maria da Penha).

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, Cfemea, Claden/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.

Acerca do caso, a Organização dos Estados Americanos (OEA) se manifestou da seguinte forma:

Em seu relatório sobre o caso de Maria da Penha Maia Fernandes, a Comissão aplicou tanto a Convenção Americana como a Convenção de Belém do Pará a fim de estabelecer o conteúdo das obrigações do Estado brasileiro de trabalhar com a devida diligência para investigar os casos de violência doméstica, processar e castigar os responsáveis. A relação dos fatos, não controvertida pelo Estado, indica que a vítima foi objeto de violência doméstica por seu marido, Marco Antonio Heredia Viveiros, quem em maio de 1983 disparou contra ela com intenção de matá-la, deixando-a paraplégica, e duas semanas depois tentou eletrocutá-la. O processo penal seguido contra o senhor Viveiros tramitou durante oito anos, sendo no final destes declarado culpado pelo júri. O senhor Viveiros foi condenado a 15 anos de prisão, pena que foi reduzida para 10 anos porque o condenado não possuía antecedentes penais. A defesa apelou da sentença, e a Promotoria arguiu que a apelação era manifestamente inadmissível por ter sido apresentada de forma extemporânea. O tribunal de alçada demorou três anos para julgar a apelação, e revogou a sentença de primeira instância. Dois anos depois foi realizado um segundo julgamento e o réu foi condenado a dez anos e seis meses de prisão. Foi interposta uma segunda apelação, que continuava pendente na data da decisão da Comissão. 34. Em seu relatório, a Comissão entendeu que os 17 anos transcorridos desde os fatos, o processo penal se manteve pendente sem sentença definitiva, o que implica na possibilidade destes delitos ficarem impunes em virtude da sua eventual prescrição. O relatório determina as violações dos artigos 1, 8 e 25 da Convenção Americana. A Comissão considerou ademais a modalidade e prática de violência contra a mulher reinante no Brasil ao determinar que as

medidas adotadas para combater este problema foram insuficientes e totalmente ineficazes no presente caso, em violação do artigo 24 da Convenção Americana. Por último, indica que a modalidade de impunidade reinante nos casos de violência doméstica e em especial neste caso se contrapõe frontalmente os deveres impostos ao Estado pelo artigo 7 da Convenção de Belém do Pará (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS).

Somente em 07 de agosto de 2006, atendendo as exigências das entidades internacionais, o Brasil acertadamente promulgou a Lei 11.340/2006.

Com o advento da mencionada lei, diversas inovações foram criadas, no âmbito legal, policial e judicial. Cumpre informar que apesar de ser muito interessante as inovações trazidas com o advento da Lei nº 11.340/06, o presente trabalho irá se ater tão somente ao artigo 9º, §2º, inciso II, tema principal desta monografia.

O citado inciso alude sobre a “manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses”. Nesse sentido vale apenas colecionar os comentários de COBERLLINI (2013):

Tal norma, com certeza, veio para auxiliar as mulheres que não conseguem continuar no trabalho em vista das ameaças que sofrem, porém, a medida foi omissa quanto a vários pontos, não dispendo sobre os reflexos que serão causados no direito do trabalho e, sobre a competência para processar e julgar o afastamento (pontos de maior discussão doutrinária)

Com efeito, diante da controvérsia existente no dispositivo legal da Lei “Maria da Penha”, este trabalho irá apresentar, a seguir, uma visão crítica do mencionado inciso.

### **3 O DIREITO DO TRABALHO E A LEI Nº11.340/2006**

#### **3.1 Da manutenção do vínculo trabalhista: sobre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho:**

Antes de iniciar os debates sobre as definições de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, vale apenas trazer à baila alguns significados da palavra “manutenção” segundo o dicionário Michaelis Online: *Ato ou efeito de manter; sustento; dispêndio com a conservação de uma coisa.*

No primeiro momento podemos concluir que a manutenção do vínculo empregatício é a tentativa de conservar, manter, proteger, a relação de emprego sob algum aspecto que o tona, na visão jurídica, inexistente ou até mesmo finda.

Desta forma, o consolidado trabalhista adotou três tipos de manutenção do vínculo de emprego – estabilidade, suspensão e interrupção – surtindo cada uma, efeitos distintos no contrato de emprego, em decorrência do seu fato gerador (artigo 471 da CLT).

A estabilidade é o período em que o empregado tem seu emprego garantido, não podendo ser dispensado por vontade do empregador, salvo por justa causa ou força maior, por exemplo, diretor membro de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA), gestante, dirigente sindical, empregado acidentado, dentre outras previsões em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Todavia, essa modalidade deve, desde já, ser rejeitada, pois ao realizar uma interpretação literal da norma, a manutenção do vínculo, não constitui garantia ou estabilidade no emprego após o retorno, mas tão somente a manutenção durante o período de afastamento, pelo prazo máximo de 06 (seis) meses.

Restam, portanto, a suspensão e a interrupção do contrato, institutos que, para melhor entendimento e aplicação ao tema, serão abaixo conceituados.

De maneira sucinta podemos dizer que:

A extinção ou cessão total do contrato de trabalho se dá quando deixa de existir vínculo que une empregado e empregador.

Todavia, existem determinadas situações que, embora não dissolvam essa relação, implicam a paralisação total ou parcial do contrato, isto é, embora o contrato continue a existir, todas ou algumas de suas cláusulas deixam de surtir efeito temporariamente.

[...]

Quando ocorre a paralisação total do contrato, diz-se que há suspensão. Quando a paralisação é parcial, isto é, quando somente

uma ou algumas das cláusulas do contrato deixam de vigorar, diz-se que há interrupção (VENAZIANO, 2011, p.104).

Sobre o mesmo tema, PLÁ RODRIGUES (1978, *apud* BARROS, 2011, p.685), menciona de forma específica e clara:

O princípio da continuidade, de que decorre o trato sucessivo do contrato de emprego, visa à conservação da fonte de trabalho, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Este princípio evidencia que o Direito do Trabalho dá preferência aos contratos indeterminados, resiste à dispensa arbitrária e mantém o pacto laboral na chamada interrupção e suspensão contratual.

Neste sentido trazemos à baila:

Vê-se, portanto, que um dos principais objetivos colimados pelo Direito do Trabalho é a continuidade do emprego, o que se reflete, aliás, no texto brasileiro, quando determina a manutenção das relações jurídico-laborais, mesmo que, em virtude de certos acontecimentos, ocorra a inexecução provisória da prestação de serviço.

Essa inexecução provisória da prestação de serviço produz efeitos no contrato, como se infere das normas imperativas consubstanciadas nos art.471 a 476 da CLT, que traduzem a suspensão e a interrupção contratual ou, mais precisamente, a suspensão e a interrupção da prestação de serviço, objeto deste estudo. Se a empresa poderá funcionar em caráter contínuo, o mesmo não pode ocorrer com o empregado, cujo contrato está sujeito a vários acontecimentos, até certo ponto previsíveis, gerando a necessidade de interrompê-lo ou suspendê-lo em determinadas situações. Daí se infere que o tempo das partes nesse contrato nem sempre é idêntico (Barros, 2011, p.685).

Ainda sobre o tema, BARROS (2011, p.686/687), define brilhantemente a interrupção e a suspensão do contrato de trabalho.

A interrupção, também denominada por alguns autores suspensão parcial do contrato de trabalho, é conceituada como a paralisação

temporária do trabalho pelo empregado, em que a ausência do empregado não afeta o seu tempo de serviço na empresa, sendo computado o período de afastamento para todos os efeitos legais. Em conseqüência, permanece a obrigação de pagar salário e outras vantagens que decorrem do pacto laboral.

[...]

Já a suspensão, embora também ocorra a cessão temporária da prestação de serviço, não há pagamentos de salários e tampouco o período de afastamento é considerado para os efeitos legais.

[...]

Diante do que foi exposto, pode-se concluir que durante a interrupção contratual, não há trabalho, mas há salário, e o tempo de afastamento do trabalhador é considerado como de serviço para os efeitos legais. Já na suspensão do contrato não há trabalho nem salário, tampouco o afastamento é considerado como tempo de serviço, (...).

As hipóteses de suspensão do contrato de trabalho dividem-se em duas espécies, uma por fato alheio ao empregado, na qual o mesmo não concorreu para a ocorrência da suspensão temporária do contrato de trabalho. E a outra, por fato imputável ao empregado, pois neste caso, é observada a concorrência do mesmo.

As hipóteses de suspensão por fato alheio ao empregado são as seguintes:

- a) Afastamento previdenciário, por motivo de doença, a partir do 16º dia (auxílio-doença);
- b) Afastamento previdenciário, por motivo de acidente do trabalho, a partir do 16º dia (auxílio-doença);
- c) Aposentadoria por invalidez, sendo o empregado considerado incapacitado para o trabalho;
- d) Por motivo de força maior;
- e) Para cumprimento do encargo público obrigatório;
- f) Para prestação de serviço militar.

E por fato imputável ao empregado são:

- a) Participação pacífica em greve;

- b) Encargo público não obrigatório;
- c) Eleição para cargo de direção sindical;
- d) Eleição para cargo de diretor de sociedade anônima;
- e) Licença não remunerada concedida pelo empregador a pedido do empregado, para resolver motivos particulares;
- f) Afastamento para qualificação profissional do empregado;
- g) Suspensão disciplinar;
- h) Suspensão de empregado estável ou garantia especial de emprego, para instauração de inquérito para apuração de falta grave, sendo julgada improcedente.

As hipóteses de interrupção no contrato de trabalho estão elencadas no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor nos termos da Lei respectiva;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra (c) do Art. 65 da Lei 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

**VII** - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exames vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

**VIII** - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

**IX** - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Nessa esteira, há ainda, outras hipóteses não citadas no artigo:

- a) Encargos públicos específicos, tais como; comparecimento judicial como jurado (art. 430 CPP), ou como testemunha (art. 822, CLT) e o comparecimento judicial da própria parte (Enunciado n. 155, TST);
- b) Afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente do trabalho, até 15 dias;
- c) Os chamados descansos trabalhistas, desde que remunerados, tais como; intervalos *interjornadas* remunerados, descansos semanais remunerados, descansos em feriados e descanso anual (férias);
- d) Licença-maternidade da empregada gestante;
- e) Aborto, durante afastamento até duas semanas (art. 395, CLT);
- f) Licença remunerada concedida pelo empregador;
- g) Interrupção dos serviços na empresa, resultante de causas acidentais de força maior (art.61, parágrafo 3º, CLT).

Portanto, a suspensão do contrato de trabalho é a cessação provisória e total de seus efeitos, ou seja, nela o contrato continua em pleno vigor mas não conta o tempo de serviço e não há remuneração. Ao passo que na interrupção do contrato de trabalho a cessação parcial é provisória, logo seus efeitos serão parciais, ou seja, continua a contar o tempo de serviço e percebendo a remuneração.

Diversos são os exemplos dos citados institutos, mas, infelizmente, nenhum deles abrangem o tema aqui debatido, nascendo a partir desse ponto as primeiras dúvidas sobre como deve proceder a manutenção do vínculo empregatício da mulher que está usufruindo o afastamento do emprego, conforme preconiza o artigo 9º, §2º, II da Lei nº 11.340/06.

### **3.2 Sobre o vínculo trabalhista:**

Inicialmente, vale à pena fazer a distinção entre a relação de trabalho da relação de emprego.

A primeira expressão possui um caráter mais abrangente (genérico), pois refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua pretensão

essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano (DELGADO, 2011. Página 275). Ao passo que a segunda expressão (relação de emprego) é, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim (DELGADO, 2011. Página 276).

Desta forma, a caracterização da relação de emprego ocorrerá quando houver um conjunto de fatores ou elementos reunidos em um dado contexto social ou interpessoal, quais sejam: i) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; ii) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; iii) também efetuada com não eventualidade; iv) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e, por fim, v) prestação de trabalho prestada com onerosidade.

Nessa pegada, traz à baila, os apontamentos dos artigos 2º e 3º da CLT, onde há a exposição de alguns dos elementos apresentados:

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.

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

Superadas as explicações sobre os elementos essenciais para a caracterização do vínculo de emprego, passemos agora a analisar o ato que, de certa forma, irá concretizar os citados elementos na relação jurídica entre tomador do trabalho e trabalhador, ou seja, o ápice da relação trabalhista, o contrato de trabalho.

O contrato de trabalho distingue-se dos demais contratos cíveis, vez que regulamenta relações empregatícias, o que, de certa forma, dá ao mesmo uma maior pessoalidade ao concretizá-lo, sendo denominado por muitos autores por “contrato de emprego”.

O mesmo é conceituado pelas normas celetistas no artigo 442 como sendo “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Porém, essa definição é bastante criticada por não corresponder à relação de emprego, mas cria esta relação jurídica.

Nessa pegada, diversos doutrinadores conceituaram o contrato de trabalho, todos de forma exemplar, todavia, o conceito trazido por Alice Monteiro de Barros, em sua obra doutrinária, Curso de Direito do Trabalho (7º Ed. São Paulo: LTr, 2011. p 185), é, talvez, o que melhor estabelece uma conexão entre os elementos caracterizadores da relação de emprego com o contrato em si, sendo esse colecionado abaixo:

Propomos o seguinte conceito para o ajuste em questão: o contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhes são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo.

Diversos são as características do contrato de trabalho, as quais citemos: trata-se de um contrato de direito privado, sinalagmático, de execução continuada, consensual, *intuitu personae* em relação ao empregado, oneroso, do tipo subordinativo e, por fim, de alteridade.

Sobre a morfologia do contrato de trabalho, aplica-se analogicamente o artigo 104 do Código Civil, com a concomitância dos seguintes requisitos: capacidade das partes, licitude do objeto e consentimento. Dependendo do tipo de contrato exige-se ainda a forma prescrita.

Superada todas as explicações acima, passemos nesse momento a analisar os sob a ótica de sua duração no tempo, podem ser classificados em indeterminado e determinado. O primeiro é a regra geral da contratação, sendo que nesse caso, não se determina, por ocasião da celebração do contrato, a condição ou termo para sua cessão, em outras palavras, sem data prevista para acabar. Ao passo que o segundo (por tempo determinado) o término de sua vigência foi previsto no momento da celebração, ou seja, o trabalhador já sabe quando o contrato termina.

Essa distinção, no entanto, não altera a estrutura do contrato, isto é, não muda sua natureza jurídica, estando ambos os contratos sob a proteção das normas celetistas.

Todavia, quanto aos efeitos de cada modalidade de contrato, torna-se notória suas diferenças, uma vez que a estipulação do prazo é peça fundamental para excluir alguns dos direitos do empregado, motivo pelo qual os contratos determinados só podem ser celebrados em algumas hipóteses específicas.

Nessa esteira, traz à baila o art. 443 da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Além das hipóteses acima expostas, ressalta-se que o acordo perdurará por no máximo dois anos, caso contrário, o contrato passa a ser por prazo indeterminado, se for prorrogado mais de uma vez e/ou ultrapassado o citado limite.

Deve ser ainda mencionado a Lei nº9.601/98 que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências sobre o assunto. Em síntese, a citada lei será instituída por meio de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, bem como as contratações devem representar acréscimo no número de empregados, ou seja, não pode ocorrer a substituição de empregados contratados por prazo indeterminado por novos empregados contratados por prazo indeterminado, já que a presente lei tem por escopo a criação de empregos.

Vale ainda apenas mencionar o contrato de experiência que é um tipo de teste, por isso não pode durar mais de 90 (noventa) dias, podendo haver a prorrogação do mesmo, mas obedecendo o limite estipulado.

É importante destacar que, na hipótese de o trabalhador ser despedido sem justa causa, antes do término do Contrato por Prazo Determinado, o empregador deverá pagar uma indenização no valor da metade dos salários devidos até o fim do contrato.

O Contrato Temporário está previsto na Lei nº 6.019/74 e só pode ser utilizado em situações especiais. Deve ter duração máxima de três meses e deve ser feito por empresas cadastradas no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

### **3.3 Problemática do artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II da Lei nº 11.340/2006:**

Ultrapassada as primeiras abordagens acima elencadas, nasce nesse momento o ápice das meditações pretendidas neste trabalho, ou seja, alguns reflexos críticos sobre o artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II da Lei nº 11.340/06, abaixo colecionado:

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)

O inciso II do §2º do artigo 9º apresenta grande problemática, pois é alvo de grandes discussões, devido à omissão do legislador acerca dos reflexos que a medida produzirá no âmbito trabalhista, principalmente sob como se dará manutenção do vínculo empregatício.

Segundo STRIEDER (2010, *apud* MONTEIRO JÚNIOR, 2009) elucida:

Esses questionamentos, em decorrência do tempo reduzido de vigência da Lei 11.340/06, ainda estão tendo suas respostas construídas, existindo, porém, algumas controvérsias latentes sobre o assunto, as quais serão tratadas nas linhas seguintes.

Ainda, acerca do tema, o autor ainda destaca que:

A Lei Maria da Penha está em plena ebulição, comportando muitas discussões a respeito de sua melhor aplicação e interpretação, tendo em vista a existência de diversas lacunas a serem integradas. A prática nos juízos e os debates nos mostrarão a melhor maneira de aplicar a referida norma de natureza histórica, tendo em vista sua importância e sua irradiação nos diversos ramos do Direito.

(Grifei)

Nessa pegada, em interessante artigo publicado no site LFG por Marília Costa Vieira [20 \_\_ \_\_], faz o seguinte comentário:

[...] verifica-se que a lei quis garantir à mulher vítima de violência doméstica e familiar a proteção do seu contrato de trabalho, quando necessário o seu afastamento, proteção essa garantida dentro do prazo máximo de 6 meses. A essa medida protetiva, o legislador deu o nome de "manutenção do vínculo trabalhista", o que exige uma análise mais profunda dos institutos trabalhistas para a determinação exata do instituto jurídico previsto pelo legislador.

Nesse mesmo sentido cita-se o comentário que segue:

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 valor deverá ser pago pelo empregador, pelo agressor ou pelo Estado?

Não há nada no dispositivo referido alhures que esclareça este ponto. [...] (VIEIRA, 2013).

Há ainda nessa mesma linha de raciocínio:

Eduardo Câmara aduz que em uma análise teleológica da norma (*ex vi* artigo 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) com a Constituição (artigos 5º, I, §1º e 2º, 6º. 7º XX, XXII, 193, 226 *caput* e § 8º, 227), e com os princípios do Direito do Trabalho, conclui-se que o legislador falou menos que queria (ou deveria) (MONTEIRO JÚNIOR).

Nas palavras de VIEIRA (2009, *apud* CORBELLINI, 2013):

A doutrina diverge acerca da natureza jurídica deste afastamento, uns entendem ser interrupção do contrato, outros afirmam ser suspensão do contrato de trabalho. Surgem, diante do texto legislativo lacunoso, muitas dúvidas, não havendo pacificação na doutrina quanto à natureza jurídica desta paralisação da jornada de trabalho.

A respeito do dilema em questão, STRIEDER (2010, *apud* SUMARIVA, 2010) afirma que:

A questão é duvidosa. A legislação trabalhista trata em vários momentos de afastamento do empregado de suas atividades laborais, tais como, doenças, acidente de trabalho, serviço militar, gestante, etc. Em todas as hipóteses existe uma legislação pertinente abordando as suas conseqüências e traçando as diretrizes a serem seguidas, como por exemplo, na licença gestante, no período de suspensão do contrato de trabalho o seu salário será pago pelo INSS. Também no mesmo caso existe a impossibilidade de demissão, o que caracteriza uma forma de estabilidade no emprego.

Apresentados todos esses pensamentos acerca do tema aqui debatido, percebe-se que o legislador não especificou como se dará a manutenção do vínculo empregatício, trazendo à tona diversas linhas de pensamentos. Com

efeito, nascem duas linhas de pensamentos, quais sejam, que o contrato de trabalho será suspenso ou interrompido.

Há doutrinadores que acreditam que a manutenção do contrato de trabalho se dará por meio da interrupção do mesmo, porém esse raciocínio é amplamente criticado. Desta forma, STRIEDER (2010, apud CORBELLINI, 2013) faz o seguinte comentário sobre essa linha de pensamento:

Diante desta hipótese, há um prejuízo para o empregador, tendo em vista que o mesmo permanecerá obrigado a cumprir as cláusulas contratuais, enquanto há a inércia da trabalhadora. Portanto, estaria obrigado a pagar salários à empregada, sem que possa contar com as suas contraprestações. Ou seja, terá de pagar duas vezes, uma, em prol da empregada afastada, e outra, em favor daquela que a substituiu. No entanto o empregador não concorreu para o afastamento da trabalhadora. Não será devido a empresa o custeio deste período. Pois o empregador deve fazer só o que a lei determina. Como a disposição de fato não menciona responsabilidade alguma do empregador, este estará, portanto, desobrigado do cumprimento de qualquer ônus. Exceto o de manter o vínculo trabalhista da empregada durante o período de afastamento.

Nessa mesma linha de raciocínio coleciona-se as duas citações abaixo:

Por outro lado, há quem entende se tratar de hipótese de interrupção (atípica) do contrato de trabalho.

[...]

Souto Maior afirma que o direito em questão se exercerá, por óbvio, sem prejuízo do salário, obrigação que penderá sobre o empregador para atender a sua função social (MONTEIRO JÚNIOR, 200?).

De uma leitura aplicada desse insigne, porém adormecido, dispositivo legal citado, vislumbra-se a instituição, em favor da mulher em situação de violência doméstica ou familiar (da vítima), de mais um principiante caso legalmente tipificado de interrupção do contrato de trabalho e, também, de estabilidade provisória no emprego.

A utilização da expressão "manutenção do vínculo trabalhista" é completa e certa. A indicar que além da suspensão temporária da

prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador, será garantido à trabalhadora, vítima da violência doméstica e familiar, a preservação da plena vigência e eficácia de todas as cláusulas proveitosas do contrato de trabalho, até quando se fizer necessário seu afastamento (AMARAL, 2010)

Em sentido oposto e bem menos criticado, bem, como mais coeso, diversos doutrinadores defendem a hipótese de suspensão do contato de trabalho da mulher vítima de violência doméstica. Com efeito, MONTEIRO JÚNIOR [20 \_\_] em brilhante artigo expõe as seguintes ideias sobre os motivos que levam a suspender o contato empregatício:

Há doutrinadores que entendem ser a questão em análise hipótese de suspensão do contrato baseados nas seguintes assertivas:

- a) não se pode onerar o empregador com o pagamento de salários e depósitos do FGTS, além da ausência de prestação de serviços, a evento que não deu causa;
- b) não houve previsão na Lei nº 11.340/06 sobre o pagamento de salários pelo empregador, durante o período de afastamento, não podendo ser este obrigado a fazer o que a lei não dispôs (art. 5º, II, da CF/88);
- c) ao permitir o pagamento dos salários à empregada afastada do trabalho, estar-se-ia criando obrigação específica do empregador em relação as suas empregadas mulheres, estabelecendo, assim, situação de discriminação do mercado de trabalho feminino;

Não obstante, o mesmo traz à baila outras ideias que reforçam o ideal suspensivo do contrato de trabalho:

Camilo Pileggi advoga que deveria ser garantido à trabalhadora afastada do emprego um benefício de natureza assistencial, defendendo que o máximo que se pode admitir é o pagamento, pelo empregador, do valor máximo previsto no LOAS, e compensação direta com as contribuições previdenciárias devidas por este, igualando aos casos das prestações a título de salário maternidade.

Há, dentro dessa linha de argumentação (suspensão do contrato de trabalho), o entendimento de que se trata de suspensão contratual

atípica, sendo essa a que melhor se adéqua aos fins sociais da referida Lei (MONTEIRO JÚNIOR, 200?).

Ato contínuo, CORBELLINI (2013) em relevante artigo expõe:

[...] entendo que o mais correto é a aplicação do afastamento por licença não remunerada, pois conforme se verá abaixo, pelo que se depreende da legislação, estamos frente a um caso de suspensão do contrato de trabalho e assim, não sendo obrigado ao empregador à remuneração no período de afastamento, como ocorre no caso de afastamento por doença, suspensões disciplinares e etc.

Ainda sobre a possibilidade do contrato de trabalho ser suspenso, STRIEDER (2010, apud CORBELLINI, 2013) tece:

Diante desta hipótese, há um prejuízo para o empregador, tendo em vista que o mesmo permanecerá obrigado a cumprir as cláusulas contratuais, enquanto há a inércia da trabalhadora. Portanto, estaria obrigado a pagar salários à empregada, sem que possa contar com as suas contraprestações. Ou seja, terá de pagar duas vezes, uma, em prol da empregada afastada, e outra, em favor daquela que a substituiu. No entanto o empregador não concorreu para o afastamento da trabalhadora. Não será devido a empresa o custeio deste período. Pois o empregador deve fazer só o que a lei determina. Como a disposição de fato não menciona responsabilidade alguma do empregador, este estará, portanto, desobrigado do cumprimento de qualquer ônus. Exceto o de manter o vínculo trabalhista da empregada durante o período de afastamento.

Não obstante, por todos os aspectos acima expostos, há ainda doutrinadores que clamam por um benefício previdenciário que ampare a mulher vítima de violência doméstica e familiar nos casos que deverá ficar afastada de suas atividades laborais conforme previsto no artigo 9º, §2º, II, da Lei nº11.340/06, estando o contrato suspenso. CUNHA e PINTO (2009, p.54, *apud* CORBELLINI, 2013) aludem:

A solução que nos parece mais adequada seria de suspensão do contrato de trabalho, na qual a mulher teria mantido o seu vínculo empregatício, não recebendo, porém, salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário. É o que ocorre, por exemplo, na licença da gestante (art. 392 da CLT) ou na ausência do empregado por doença ou acidente de trabalho a partir do 16º dia (art. 476 da CLT e art. 75, § 3º, do Regulamento De Benefícios Da Previdência Social – Dec. 3.048/99 de 06.05.1999). Nesses casos, quem paga pelo período de afastamento da gestante ou auxílio-doença do empregador é a Previdência, não gerando nenhum ônus para o empregador.

Não obstante, DIAS (2007, p.16-17, *apud* 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.

Ainda sobre a criação de um benefício previdenciário segue:

Considerando o afastamento involuntário da empregada sem culpa sua ou do empregador, deveria ser mantida a contagem do afastamento no período aquisitivo das férias, os recolhimentos ao FGTS e ao INSS (artigos 1º, §2º, 8º, 9º). Faz-se necessário a criação de um auxílio pecuniário em decorrência do afastamento involuntário do emprego (sem o rompimento do vínculo), a ser pago pelo INSS ou com recursos do FAT (a exemplo do seguro – desemprego), possuindo caráter assistencial (*artigo 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*).

[...]

Além disso, deveria ser criado um benefício assistencial a esses indivíduos vítimas de violência familiar e doméstica, sob pena de não concretização do seu direito à dignidade, à segurança na sociedade,

ao trabalho e à integridade física, todos de caráter constitucional e fundamental, cuja eficácia é imediata à luz do art. 5º, §1º, da Carta Magna (MONTEIRO JÚNIOR, [20 \_ \_]).

Neste sentido PADILHA e PINTO (2008, p.81-85, *apud* STRIEDER, 2010, p.23) adotam o posicionamento de que:

A solução que nos parece mais adequada seria de suspensão do contrato de trabalho, no qual a mulher teria mantido o seu vínculo empregatício, não recebendo, porém, salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário. É o que ocorre, por exemplo, na licença da gestante (art.392 da CLT) ou na ausência do empregado por doença ou acidente de trabalho a partir do 16º dia (art. 476 da CLT e art. 75, §3º, do Regulamento de Benefícios da Previdência Social- Dec. 3.048/99, de 06.05.1999). Nesses casos, quem paga pelo período de afastamento da gestante ou o auxílio doença do empregado é a Previdência, não gerando nenhum ônus para o empregador.

Os autores, também asseveram que:

A solução, então, seria a paralela criação de um mecanismo legal que permitisse que esse pagamento fosse realizado pela Previdência Social, a exemplo do que ocorre nas hipóteses de licença gestante, afastamento por doença. Com isso seria mantido o imprescindível vínculo trabalhista entre o empregador e a empregada (fundamental para a sua sobrevivência), sem a excessiva penalização daquele primeiro.

E, ainda, completa, DIAS (2007, p.16-17, *apud* STRIEDER, 2010, p.23) que:

[...] 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.

Contudo, CORBELLINI (2013) faz a seguinte observação com relação ao impedimento de criação do benefício ante ao princípio da preexistência de fonte de custeio:

Comungo com os estudiosos no que concerne a suspensão do contrato de trabalho, porém, inadequada se mostra a idéia de que a empregada receberá os seus salários, quando afastada, do INSS, visto que tal benefício não se encontra elencado no rol do artigo 18 da Lei 8.213/1991, ferindo assim, o princípio da preexistência de fonte de custeio em relação ao benefício.

Corroborando com este pensamento, Martins (2009) garante que para que seja possível a criação ou a extensão de um benefício da Seguridade Social, mister que exista previamente a fonte de custeio total correspondente, pena de ser inconstitucional. Em síntese, o benefício não poderá ser criado sem que antes haja ingressado montante no caixa da Seguridade Social.

Da mesma forma STRIEDER (2010, p.23) preconiza:

Porém, a posição dos autores mostra-se inadequada, tendo em vista que existe um impedimento para que tal benefício seja elencado no rol do artigo 18, da Lei 8.213/1991, que prevê o Regime da Previdência Social, visto que não há uma fonte de custeio prévia, incidindo numa afronta ao princípio da fonte da preexistência de fonte de custeio em relação ao benefício.

Por todo o exposto, diante das diversas linhas de pensamento, percebe-se que não há ainda qualquer seguimento majoritário para a solução do impasse exposto nesse trabalho.

#### 4 CONCLUSÃO

Ultrapassada todas as exposições sobre o tema em debate, é possível concluir que a Lei nº 11.340/2006, em conformidade com o §8º, do artigo 226 da Constituição Federal, trouxe consigo importantes medidas de proteção à mulher. Tendo em vista o foco em garantir à vítima de violência doméstica e familiar o exercício efetivo do direito à vida, cidadania, segurança, dentre outros. Todavia, observou-se que o legislador ao elaborar o diploma legal em questão, não se limitou apenas às esferas do direito constitucional, penal, processo penal e civil, mas, acertadamente, inovou ao se dedicar também à seara laboral.

O legislador adentrou ao tema trabalhista quando criou o inciso II, §2º do artigo 9º da mencionada lei, dispondo sobre a possibilidade de manutenção do vínculo trabalhista quando necessário o afastamento da mulher vítima de violência doméstica e familiar pelo período máximo de 06 meses.

Entretanto, por mais que o legislador tenha agido de boa-fé, buscando um melhor amparo à mulher, o mesmo, pecou por não aprofundar o tema, ou seja, permitiu que o dispositivo legal possuísse lacunas em sua aplicação, nascendo, assim, dúvidas sobre os reflexos que causará na esfera laboral, implicando na impossibilidade de aplicação imediata da prerrogativa.

Diante da natureza jurídica do afastamento da empregada e por todo material anteriormente exposto, há um questionamento, se a mesma fará jus à remuneração por parte do empregador. A partir da análise da redação do dispositivo, verifica-se que não está determinado este encargo ao empregador, em consonância com o art.5º, II, da CF. Por conseguinte, entende-se tratar de suspensão do contrato de trabalho, restando na inexecução recíproca das cláusulas pactuadas. Ressalta-se, ainda, que em decorrência da paralisação transitória da trabalhadora, ao empregador não incidirá o ônus da prestação pecuniária, pois seria injusto o mesmo arcar com o pagamento de salários e FGTS ante a inexistência de prestação de serviço, bem como custear com mais um trabalhador caso haja necessidade de substituir temporariamente a mulher afastada. Além disso, de certa, poderia haver discriminação do mercado de trabalho feminino em caso outro fosse o entendimento.

Não obstante aos diversos reflexos que o instituto causará, para que a ofendida não padeça de uma dupla penalidade, uma vez que sofre de agressões

e maus tratos no âmbito familiar, também passará a não perceber seus vencimentos, devido a inércia da prestação de serviços ao empregador, em virtude da situação de iminente risco. O posicionamento que se mostra mais adequado, é que a vítima passe a receber um benefício de caráter assistencial, durante o período em que seu pacto laboral esteja suspenso.

Segundo este entendimento, em consonância com a redação do caput do artigo 9º da Lei Maria da Penha, tal proveito deve ser inserido no rol de benefícios da Lei nº 8.247/1993, intitulada Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) ou até mesmo a criação de uma lei que permite a criação de um novo benefício previdenciário, mas para que isso ocorra o nosso Poder Judiciário deve voltar os olhos para a omissão existente.

De todo o exposto, uma coisa é certa, a obrigação legal e moral do poder público em tomar uma atitude devidamente especificada e de eficácia ampla, pois cabe somente a ele o dever de amparar não só as trabalhadoras vítimas de violência doméstica e familiar, mas também de toda a sociedade.

Por fim, ante à tamanha lacuna existente em torno dos aspectos trabalhistas criados pela Lei nº 11.340/2006 garantidos no inciso II, do §2º, do artigo 9º, é indubitavelmente constatada a necessidade de uma melhor regulamentação da medida que tem por objetivo a proteção e manutenção do trabalho da mulher obreira, vítima de violência doméstica e familiar, a fim de que se possa aplicar efetivamente a garantia exposta no citado dispositivo legal.

## BIBLIOGRAFIA

\_\_\_\_\_. 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 02/08/2014.

AMARAL, Carlos Eduardo Rios do. Lei Maria da Penha garante a manutenção do vínculo trabalhista à mulher em situação de violência doméstica. **Jus Brasil**. Disponível em:<<http://por-leitores.jusbrasil.com.br/noticias/2233496/lei-maria-da-penha-garante-a-manutencao-do-vinculo-trabalhista-a-mulher-em-situacao-de-violencia-domestica>>. Acessado em: 13/07/2014.

ANGHER, Anne Joyce. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 9º Ed. São Paulo: Rideel, 2009. Coleção de Leis Rideel.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7º edição. São Paulo: LTr,2011.

CORBELLINI, Tanise. A Lei Maria da Penha e o contrato de trabalho da mulher violentada. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3546, 17/03/2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23959>>. Acesso em: 13/07/2014.

KEHL, Saraiana Estela. A lei Maria da Penha e o contrato de trabalho no Direito Trabalhista. **Universidade FEEVALE**. 2010. Disponível em <<http://ged.feevale.br/bibvirtual/Artigo/ArtigoSaraianaKehl.pdf>>. Acesso em: 18/11/2013.

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: 13/07/2014.

MACHADO, Valdemir Portz. **Suspensão e interrupção do contrato de trabalho**. JurisWay. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=2247](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=2247)>. Acesso em: 09/07/2014.

MANUTENÇÃO. In: Dicionário de português online. Michaelis. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=manuten%E7%E3o>>. Acesso em: 09/07/2014.

MONTEIRO JUNIOR, Francisco José. **Trabalho da mulher**: o artigo 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas. Disponível em <[http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/francisco\\_jose\\_monteiro\\_jr/francisco\\_monteiro\\_jr\\_artigo\\_mulher.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/francisco_jose_monteiro_jr/francisco_monteiro_jr_artigo_mulher.pdf)> Acesso em: 19/08/2014.

SALVIANO, Mauricio de Carvalho. A Lei Maria da Penha e os reflexos sobre o Direito do Trabalho. **Universidade Castelo Branco**, 19/10/2007. Disponível em:

<[http://www.unicastelo.br/site/artigos/?id\\_noticia=368&categoria=52](http://www.unicastelo.br/site/artigos/?id_noticia=368&categoria=52)>. Acesso em: 12/08/2014.

SOUSA, C. A., MAIA, E.C, ARAÚJO, J.S. **Violência doméstica: Lei Maria da Penha: constitucionalidade x inconstitucionalidade**. 2008. 49 folhas. (Trabalho de Conclusão de Curso - Monografia apresentada como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito) – Faculdade de Direito Universidade Vale Do Rio Doce, Governador Valadares, 2008.

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/tcc/tcc2/trabalhos2010\\_1/jessica\\_strieder.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2010_1/jessica_strieder.pdf)>. Acesso em: 16/08/2014.

VALDES, Priscila. **Lei Maria da Penha**. SEJU. DEDIHC. Disponível em:<<http://www.dedihc.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=66>>. Acesso em: 09/08/2014.

VIEIRA, Marília Costa. **A Lei Maria da Penha e a nova hipótese de manutenção do vínculo trabalhista**. LFG. Disponível em <[http://ww3.lfg.com.br/public\\_html/article.php?story=20090209162043433&mode=print](http://ww3.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20090209162043433&mode=print)>. Acesso em: 12/07/2014.