



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
FACULDADE DE DIREITO

Ana Maria Martins Furtado

**BREVE ENSAIO SOBRE AS REPERCUSSÕES TRABALHISTAS DA
LEI MARIA DA PENHA**

Juiz de Fora – MG

Novembro de 2013

Ana Maria Martins Furtado

**BREVE ENSAIO SOBRE AS REPERCUSSÕES TRABALHISTAS DA
LEI MARIA DA PENHA**

Monografia de conclusão de curso apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Exatas, Universidade Presidente Antônio Carlos, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof^a Maria Amélia.

Juiz de Fora – MG

Novembro de 2013

FOLHA DE APROVAÇÃO

Ana Gracia Aquino Furtado

Aluno

Breve Ensaio Sobre as Repercussões
Trabalhistas da Lei Maria da Penha.

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

[Assinatura]

[Assinatura]

[Assinatura]

Aprovada em 30/11 / 2013.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em especial a Professora Maria Amélia orientadora desta monografia, pela atenção e paciência a mim dedicadas. A todos os docentes do Curso de Direito Unipac, que de uma forma ou outra, dedicaram seu nobre tempo em transmitir o conhecimento e experiência dentro da sua disciplina para o meu desenvolvimento intelectual e profissional. A coordenadora do Curso Professora Luciana, que sempre com muita educação e gentileza me recebeu ao longo desses cinco anos de vida acadêmico.

RESUMO

A presente pesquisa teve por objetivo dissertar acerca do momento histórico da mulher, especialmente no que diz respeito à Lei Maria da Penha, bem como nas suas medidas protetivas e, de forma dominante, nos seus aspectos trabalhistas. Aborda-se sobre o contrato de trabalho, discutindo-se sobre uma grande controvérsia existente hoje no direito brasileiro, qual seja, a situação da mulher trabalhadora que sofre violência doméstica, primordialmente no que tange ao seu afastamento das atividades laborais. O presente estudo volta-se para o artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha, dispositivo este maculado por lacunas. Segundo tal, em se tratado de casos extremamente graves de violência doméstica, pode o Juiz afastar uma trabalhadora das suas atividades laborais, pelo prazo máximo de seis meses. Essa medida é tema de controvérsia entre os operadores do direito, que discutem se o caso é suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. Este estudo, portanto, conceitua cada um desses institutos, apresentando seus efeitos e consequências para a trabalhadora. Para melhor compreensão do tema, aborda-se, ainda, acerca dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da solidariedade. Após análise da situação fática retratada, discute-se acerca da melhor medida a ser adotada em favor da mulher vítima da violência doméstica, que modo que a mesma não fique desamparada, ainda que diante de medida protetiva determinada pelo magistrado.

PALAVRAS-CHAVE: Violência doméstica. Lei Maria da Penha. Afastamento do trabalho. Suspensão/interrupção do contrato de trabalho.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUÇÃO..... | 1 |
| 2. A PROTEÇÃO DA MULHER: BREVE ANÁLISE HISTÓRICA..... | 3 |
| 3. A LEI MARIA DA PENHA..... | 7 |
| 4. O ARTIGO 9º DA LEI MARIA DA PENHA E O CONTRATO DE TRABALHO..... | 10 |
| 4.1. A manutenção do vínculo de emprego da mulher beneficiária de medida protetiva..... | 11 |
| 4.2. Artigo 9º da Lei Maria da Penha: hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho?..... | 12 |
| 5. A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS..... | 16 |
| 5.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana..... | 16 |
| 5.2. Princípio da Igualdade..... | 17 |
| CONCLUSÃO..... | 20 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 21 |

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema central a análise da Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006, denominada Lei Maria da Penha, que representa uma ferramenta de proteção no Direito Brasileiro para a mulher que sofre violência doméstica. O estudo examinará uma das medidas protetivas previstas na lei, qual seja, o afastamento da mulher vítima de violência doméstica de suas atividades laborais, averiguando-se as repercussões de tal medida no contrato de trabalho.

Conforme dissertado, a Lei Maria da Penha, no seu artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II, prevê a possibilidade de medida judicial protetiva que determine o afastamento da mulher trabalhadora das suas atividades laborais, quando presente situação de violência doméstica contra a mesma. Ocorre que, acerca desse afastamento, há uma controvérsia no mundo jurídico, ponderando alguns estudiosos se tratar de interrupção do contrato de trabalho, enquanto outros afirmam ser caso de suspensão.

Dessa forma, aprofunda-se nas discussões em prol da mulher vítima da violência doméstica, que muitas vezes, por receio ou ameaça, não denuncia o agressor. Não se pode perder de vista que o objetivo da lei é o de defender e propagar os direitos da mulher, no que tange à uma vida com mais liberdade e dignidade, nos termos da Carta Magna brasileira.

A análise da Lei Maria da Penha, bem como de suas medidas protetivas, especificamente a medida judicial de afastamento do trabalho em caso de risco à integridade da mulher, é de grande importância para a sociedade, pois a mulher, há décadas, vem sofrendo discriminações em seu lar, no seu trabalho, devido às baixas remunerações, e na família, como vítima da violência doméstica, fatores estes que não podem ser banalizados. Estamos vivendo em um Estado Democrático de Direito, em que a dignidade humana e a igualdade fazem parte dessa construção, e a mulher é grande propulsora do desenvolvimento da sociedade de um país democrático como o Brasil.

A Lei nº 11.340, sancionada em 7 de agosto de 2006, passou a ser chamada Lei Maria da Penha em homenagem a uma mulher que, por duas vezes, sofreu tentativa de homicídio, por parte de seu marido e que, desde então, se dedica ao combate da violência contra as mulheres.

A supra mencionada Lei estabelece que todo caso de violência doméstica e intrafamiliar é crime, que deve ser apurado através de inquérito policial e ser remetido ao Ministério Público. Esses crimes são julgados nos Juizados Especializados de Violência Doméstica contra a Mulher, criados a partir dessa legislação, ou nas Varas Criminais, naquelas cidades em que àquele Juizado Especializado ainda não existe.

Além de tipificar as situações de violência doméstica, a Lei proíbe a aplicação de penas pecuniárias aos agressores, amplia a pena de um para até três anos de prisão e determina o encaminhamento das mulheres em situação de violência, assim como de seus dependentes, a programas e serviços de proteção e de assistência social.

Para a perfeita compreensão de todo o tema, o trabalho é iniciado com uma breve análise histórica da proteção da mulher, narrando os percalços por ela enfrentados.

A seguir, aborda-se acerca da Lei Maria da Pena, discorrendo acerca dessa importante ferramenta de proteção para as mulheres.

Avança-se com o estudo do artigo 9º da referida Lei, que trata da assistência à mulher em situação de violência doméstica, especialmente no que tange à manutenção de seu vínculo trabalhista, ainda que necessário o seu afastamento do local de trabalho, pelo prazo máximo de seis meses. Trata-se, neste ponto, acerca da celeuma doutrinária no que diz respeito a esse afastamento constituir suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Por fim, inerentes aos direitos das mulheres estão os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da função social, que são retratados no último capítulo deste estudo.

Para a elaboração deste estudo, fora realizada pesquisa bibliográfica, que se consubstanciou na análise de livros, revistas especializadas, artigos jurídicos, legislação e jurisprudência.

2. A PROTEÇÃO DA MULHER: BREVE ANÁLISE HISTÓRICA

Ao se analisar o momento histórico que envolveu as relações das mulheres, veremos que sempre foram pautadas na discriminação. Desde os tempos antigos até os dias atuais, assistimos em nossa sociedade a cultura da inferioridade da mulher em relação ao homem, o que pode gerar o fruto da violência doméstica que traz danos muitas vezes irreparáveis à mulher.

Podemos observar que no passado, durante séculos, a mulher situava-se em uma posição de senhora do lar, vivendo num sistema comparado à uma prisão, sob as ordens e submissão ao pai ou ao marido, quando já casada. Naquela época, a mulher era formada e educada para o casamento, para a vida do lar, para criar filhos e dedicar-se totalmente a estes, mediante obediência ao marido, sendo vedado que a mulher tivesse uma profissão, qualquer que fosse.

Resta claro que essa dependência da mulher ao lar, aos filhos e ao marido era demasiadamente prejudicial à própria, pois não tinha um mínimo de poder de decisão sobre suas atividades, a não ser diante dos afazeres da rotina de dona de casa. Esse era o estereótipo de mulheres de famílias mais tradicionais, que contavam com um poder aquisitivo melhor. Já nas famílias mais pobres, tornava-se necessário que as mulheres trabalhassem para auxiliar no sustento da família. Assim, elas exerciam simples ofícios, como o de costureira, lavadeira e doméstica.

Em assim sendo, era uma época em que as mulheres eram consideradas incapazes, não detendo acesso sequer à cultura. Pode-se imaginar, inclusive, um cenário de escravidão.

No que tange a honra e a moralidade da mulher, assim como acontecia no Código da Lei das XII Tábuas, havia uma penalização quanto à sua infidelidade. Quando encontrada em situação de adultério, ao marido era autorizado matá-la.

O Código de Hamurab estabelecia punições cruéis para as mulheres adúlteras. BOMFIM, 2001, p. 78, complementa que:

Nos países islâmicos e muçumanos, nos quais as mulheres são obrigadas a cobrir o rosto com o vé, ainda hoje, quando

acusadas de infidelidade conjugal, homicídio ou transgressões aos costumes, a mulher é condenada à morte por apedrejamento, à força ou sofrer chibatadas. Em pleno século XXI, a mulher é proibida de dirigir automóvel na Arábia Saudita.

No cenário jurídico brasileiro, o Código Civil de 1916, em seu artigo 233, atribuía: "o marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos". Além disso, cabia ao marido a representação legal da família e a escolha a profissão da mulher.

Com o passar dos anos, vivencia-se mudanças de comportamentos da sociedade, como a queda do poder absolutista, a ascensão da burguesia e a revolução francesa. Todos esses movimentos históricos políticos, ainda que bons para a economia, não representaram avanço na conquista dos direitos da mulher, conforme preconiza LUIZ FUCHINA, 2012 p. 102.

Observa-se, portanto, que em muitos momentos históricos de ampliação de direitos, as mulheres não foram abrangidas. Isso contribuiu para retardar o seu direito à plena cidadania, cujo conceito sofreu modificações no curso da história. Ocorre que a humanidade demorou a descobrir que o mundo é feito de homens e mulheres, ou seja, mesmo após as revoluções americana e francesa, das quais fizeram parte, as mulheres encontravam-se entre os desfavorecidos de cidadania, pois não desfrutavam dos avanços legislativos que, muitas vezes, sonegavam-lhe não só direitos políticos e civis, mas também direito a educação. E assim é que, no campo do trabalho, mormente no das relações coletivas, registra a imposição sindical à integração das mulheres nos seus quadros no início do século XX. Entretanto, as transformações ocorridas nas três primeiras décadas do século XX em relação ao comportamento feminino deixaram vários progressistas extasiados com tantas mudanças. O que antes era impensável, a partir daquele momento tornava-se nítido aos olhos de quem quisesse ver. Mulheres de classe média e alta passavam a sair sozinhas as ruas. Revistas da época apresentavam formas para esculpir as silhuetas da mulher moderna, bem como, a nova moda dos cabelos curtos. Diga-se que isto foi uma grande revolução para os parâmetros da época. Antes do visual pautava-se nos cabelos longos e ornamentos, assim como as vestimentas que não marcavam tanto a constituição do corpo feminino. Discussões em torno das mudanças na ordem social acirravam os ânimos. Possíveis culpados pela ruptura nos bons costumes eram procurados. Acusavam-se as relações entre homens e mulheres como responsáveis pelos aspectos inovadores e mal vistos no meio social.

A conquista se seu, entretanto, graças ao progresso da época. Os possíveis idealizadores dessa evolução foram procurados pelos poderosos inconformados, pois os mesmos não aceitavam essa mudança social. Segundo HOBBSAWM, 1996, p 306,"na década de 60, os movimentos feministas sofreram uma guinada significativa, identificando-se com o movimento de massa".

Diante da importância adquirida pela mulher na sociedade, observa-se grandes avanços, como, por exemplo, na situação da mulher no trabalho.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada pelo Decreto-lei 5.452, de 10 de maio de 1943, proibia o trabalho noturno para algumas atividades prejudiciais à saúde, bem como nas atividades insalubres, além de trabalhos pesados, como na construção civil.

Contudo, com o passar do tempo, pode-se observar que os direitos da mulher trabalhadora vêm sendo gradativamente reconhecidos e conquistados. É o caso, por exemplo, da mulher que atua como empregada doméstica: seus direitos, como o salário mínimo e alguns direitos previdenciários, vêm sendo equiparados aos dos demais trabalhadores.

Apedido de centrais sindicais, e por força das novas regras da PEC das domésticas, acrescentou-se a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias para as empregadas domésticas. A empregada que descobrir estar grávida terá estabilidade provisória no emprego, mesmo se estiver no período de aviso prévio trabalhado ou indenizado.¹

Na sua longa e sofrida trajetória, as mulheres ficaram livres da servidão doméstica e da submissão ao marido, conquistaram o direito de voto na década de 30, igualdade conjugal, divórcio, liberdade sexual, o mercado de trabalho, a cidadania e a ascensão social, sendo instituído, inclusive, o Dia Internacional da Mulher.

Mas apesar de todas estas conquistas, ainda há um grande embate em seus lares, havendo esquecimento de preconceito e de machismo masculino, os

¹Disponível em: <http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/domesticas-terao-licenca-maternidade-de-120-dias/>, acesso em 14/01/2014.

quais geram grandes cenas de violência doméstica, seja por parte dos maridos ou familiares. A lesão provocada na mulher, dependendo da sua extensão, além de evidentemente acarretar danos psicológicos, pode ocasionar o seu afastamento das atividades de trabalho, às vezes até por um longo período.

Diante disso, a Lei Maria da Penha vem em socorro e proteção da mulher, amparando aquela mulher que muitas vezes sofre a violência no silêncio oculto de seus lares, sendo privada de uma vida digna na sociedade. Assim, vem a lei possibilitar o seu sadio e natural desenvolvimento na sociedade.

O presente artigo, portanto, buscará justamente pinçar certos aspectos primordiais da Lei em comento, que terá repercussão nos contratos de trabalho, propondo, assim, a sua real aplicação. Dessa forma, a justiça do trabalho, juntamente com os operadores do direito, poderá providenciar uma nova repercussão quanto à efetividade da Lei Maria da Penha, no que tange à suspensão do contrato do trabalho ou interrupção do mesmo por até seis meses, e seu alcance, inclusive, em relação à trabalhadora doméstica que porventura sofrer alguma lesão física ou psicológica.

3. A LEI MARIA DA PENHA

A Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, denominada Lei Maria da Penha, é considerada uma das ferramentas mais importantes de proteção integral aos direitos da mulher brasileira, eis que uma das suas características principais é a de proteger a mulher contra a violência doméstica e familiar.

Trata-se de garantir a proteção, dar início aos procedimentos policiais e judiciais de caráter humanitário para vítimas de violência doméstica. A Lei Maria da Penha vem não só no sentido de punir, mas traz em seu bojo, também, um conceito educativo, protetivo, o que faz com que seja uma legislação avançada e, ao mesmo tempo, inovadora.

Esta lei busca promover uma mudança real nos valores sociais, trazendo, como resposta, a neutralização da violência, rompendo, dessa forma, com as arestas de omissões e desentendimentos que banalizam a violência.

Em seu artigo 5º, a lei em questão define violência doméstica como sendo "qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial".

Estabelece, ainda, o campo da abrangência: no âmbito da unidade doméstica, no âmbito da família, ou em qualquer relação íntima de afeto, independente de orientação sexual.

Conforme lecionam Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto:

Agressão no âmbito da unidade doméstica compreende aquela praticada no espaço caseiro, envolvendo pessoas com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas, integrantes dessa aliança (insere-se, na hipótese, a agressão do patrão em face da empregada). Com efeito, segundo Fabrício da Mota Alves, assessor parlamentar do Senado, com experiência, portanto, de quem acompanhou a discussão legislativa travada no Parlamento, essa definição abrange, inclusive, os empregados domésticos, ou seja, os esporadicamente agregados, assunto, aliás, debatido no Congresso nacional. O termo 'esporadicamente' aqui dá uma noção de relacionamento provisório, típica de relação de emprego doméstico. (CUNHA; PINTO 2008, p.49)

Ainda asseveram os nobres autores que "a violência no âmbito da família engloba aquela praticada entre pessoas unidas por vínculo jurídico de natureza familiar, podendo ser conjugal, em razão de parentesco em linha reta e por afinidade, ou por vontade expressa por motivo de adoção (CUNHA; PINTO 2008, p.51).

O artigo 5º, inciso III, da lei em questão dispõe que, para o caso ser enquadrado na Lei Maria da Penha, a violência deve ocorrer em relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação. Esse dispositivo abarca, também, as relações de namoro e de ex-namorados, mesmo sem ter havido convivência, bem como a relação entre amantes (CUNHA; PINTO 2008, p.54).

Conforme se extrai do artigo 7º da Lei Maria da Penha, as formas de violência doméstica e familiar contra a mulher abrangem a violência física, a violência psicológica, a violência sexual, a violência patrimonial e a violência moral.

A violência física abrange qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal: espancamento com a mão ou objetos, tentativas de estrangulamento, arremesso de objetos contra a mulher, socos e pontapés, os quais podem, inclusive, culminar em assassinatos.

A violência psicológica engloba qualquer conduta que lhe cause dano emocional ou diminuição da auto-estima, ou que desqualifique suas ações: comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaças, gritos, imposição de medo, constrangimento, humilhação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir, ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação. Ocorre, ainda, quando o homem impede a mulher de trabalhar, de sair de casa, ou até mesmo de se vestir como gosta.

A violência sexual consiste em qualquer conduta que a constranja a presenciar, manter ou participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça coação ou uso da força.

A violência patrimonial implica "qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos

econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades" (Lei 11.340/2006, artigo 7º, inciso IV).

Por fim, a violência moral abrange qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

A inovação trazida pela Lei nº 11.340 de 2006 é a de retirar dos Juizados Especiais Criminais (Lei nº. 9.099 de 1995) a competência para julgar os crimes de violência doméstica contra a mulher (artigo 41 da Lei 11.340/2006). Além disso, proíbe a aplicação de penas pecuniárias, como as de cestas básicas e multa (artigo 17 da Lei Maria da Penha).

Prevê, também, a criação de Juizados Especiais de Violência Doméstica e Familiar contra a mulher, com competência civil e criminal, abrangendo, assim, todas as questões, consoante determinação do artigo 14 da lei em comento.

Aduz, ainda, em seu artigo 16, que nas ações penais públicas condicionadas à representação da ofendida, a mulher somente poderá renunciar da representação perante o Juiz, em audiência especialmente designada com tal finalidade, antes do recebimento da denúncia e ouvido o Ministério Público.

Além disso, tal lei possibilita a prisão em flagrante, além de prever que pode o Juiz decretar a prisão preventiva quando houver risco à integridade física ou psicológica da mulher. Ainda exige a lei que a mulher se apresente com advogado ou defensor público.

Em suma, com o advento da Lei Maria da Penha, percebem-se grandes transformações na sociedade, culminando em inúmeros benefícios, como o surgimento de grupos feministas, que divulgam e estudam a essência da lei em prol da mulher, fazendo com que a violência doméstica deixe de ser tratada como um crime de menor potencial ofensivo. Com o surgimento dessa Lei, os crimes ocorridos do âmbito doméstico são tratados com mais seriedade e respeito, além de terem o seu espectro majorado, a fim de abranger não apenas a violência física e sexual, mas também a psicológica, a patrimonial e o assédio moral.

4. O ARTIGO 9º DA LEI MARIA DA PENHA E O CONTRATO DE TRABALHO

Dispõe o artigo 9º da Lei nº 11.340/2006 que:

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 previstas na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

[...]

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

[...]

II- Manutenção de vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até 6 (seis meses)".

Rodrigo García Schwarzensina que:

O contrato de trabalho é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física, que é o empregado, se obriga, mediante o pagamento de uma prestação, que é o salário, a prestar trabalho de forma pessoal e não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica, que é o empregador, a quem fica juridicamente subordinado.²

O contrato de trabalho está previsto no artigo 442 da CLT com a seguinte redação: "Contrato individual de trabalho é o acordo tácito, ou expresso, correspondente à relação de emprego". É o acordo no qual as partes ajustam direitos e obrigações recíprocas, é um ato jurídico que cria a relação de emprego, nele o empregado presta serviços subordinados mediante pagamento de salário.

O legislador criou, ainda, a hipótese de afastamento do contrato de trabalho. Entretanto, nesse ponto, ocorreu uma omissão legislativa, já que a matéria não fora regulamentada sendo este o ponto principal deste estudo, ante

² Disponível em: <http://books.google.com.br/books>, acesso: 14/01/2014.

a lacuna existente no ordenamento jurídico.

O artigo 471 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho trata da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho. Muitos autores entendem que ocorre a suspensão do contrato de trabalho quando o empregado, além de não prestar serviços, não tem direito ao recebimento de salários. É o caso, por exemplo, das faltas não justificadas e das licenças não remuneradas. Já a interrupção ocorre quando, embora não havendo a prestação de trabalho, há o pagamento de salários. É o caso das faltas justificadas ao serviço e das férias (GUEDES, 2006, p. 58).

4.1. A manutenção do vínculo de emprego da mulher beneficiária de medida protetiva.

Com base no artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II, da Lei em discussão, é garantida à mulher vítima de violência doméstica a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o seu afastamento do local de trabalho, por até seis meses. Entretanto, surge uma importante questão acerca do tema. Neste período de afastamento, a mulher deve continuar a receber salário e serem mantidos todos os seus direitos trabalhistas?

O afastamento do trabalho da mulher que sofre violência doméstica é uma situação demasiadamente complicada e preocupante. Evidentemente, a violência acarreta grandes alterações em sua vida psicológica, além das lesões físicas que porventura possam ocorrer.

Não há nada no dispositivo referido alhures que esclareça este ponto, se o afastamento configura suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, e se é o empregador ou o Estado que será responsável por remunerar a mulher no seu período de afastamento.

Apresenta-se, portanto, uma lacuna na lei, que deve ser suprida pelo Magistrado com a aplicação dos princípios gerais do direito, analogia e equidade, avaliando separadamente cada caso concreto.

O abalizado Camilo Pileggiensina 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 (MONTEIRO JÚNIOR, p.14).

Se o objetivo do legislador constitucional é garantir a dignidade da pessoa humana, mediante adoção de práticas assistenciais que agreguem os indivíduos ao mercado de trabalho, é possível admitir que deixar a trabalhadora vítima de violência doméstica e familiar sem qualquer tipo de assistência, durante o período do afastamento do seu local de trabalho, é expurgá-la do mercado de trabalho, retirando-lhe o sustento, impossibilitando a fruição dos bens de consumo mínimos para sua sobrevivência e de sua família, o que fere, com efeito, o princípio da dignidade da pessoa humana (MONTEIRO JÚNIOR, p.14/15).

Desse modo, deveria ser garantido à essa mulher a contagem do tempo que permaneceu afastada do trabalho por motivos alheios a sua vontade, devendo este período ser computado para todos os efeitos legais (MONTEIRO JÚNIOR, p.15).

Além disso, deveria ser criado um benefício assistencial a essas mulheres vítimas de violência 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 (MONTEIRO JÚNIOR, p.15).

É possível interpretar o período de afastamento do trabalho e a correspondente manutenção do vínculo de emprego previsto na Lei Maria da Penha como hipótese de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, conforme será analisado no item seguinte.

A discussão é longa no direito diante dessa situação, pois, por um lado, o empregador é o responsável pelos encargos trabalhistas, assumindo todo risco empresarial, esperando o resultado produtivo do por parte do trabalhador. Na situação de afastamento, há essa grande incógnita, pois a mulher trabalhadora ficará sem exercer as atividades laborais nesse período.

4.2. Artigo 9º da Lei Maria da Penha: hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho?

Tanto a suspensão quanto a interrupção do contrato de trabalho são

hipóteses de afastamento do trabalho. No que tange à suspensão, o ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado nos remete que:

A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada à recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes (DELGADO, 2011, p. 1006).

Já no que diz respeito à interrupção, diz o seguinte:

Interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do emprego no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais (DELGADO, 2011, p.1006).

Observa-se que na interrupção permanece a obrigação de pagar salário, mesmo não havendo trabalho, bem como a contagem do tempo de serviço para fins do contrato de trabalho. Na suspensão contratual o empregador não tem obrigação de suportar o pagamento de salário, e o tempo de afastamento não é computado para fins contratuais. Em alguns casos, esta segunda característica é relativa, como no caso de acidente do trabalho e serviço militar, que são hipóteses de suspensão contratual, mas com contagem do tempo de afastamento para fins do contrato de trabalho. O acidente só se torna suspensão contratual a partir do 16º dia de afastamento, mas o serviço militar desde o início se caracteriza como suspensão.

O fato jurídico relevante, em comento, é a violência sofrida pela mulher, que, em virtude disso, diante de uma decisão judicial entendida como grave, o juiz determina que ela se afaste do local de trabalho, por se encontrar em situação de risco social, podendo ser objeto de agressão por parte do causador da violência e por ter já sofrido algum tipo de agressão em casa, ou por estar muito abalada emocionalmente.

A questão é definir quais as obrigações do empregador e do empregado que ficam suspensas durante o afastamento. Nesse ponto, há algumas divergências na doutrina. No caso da hipótese de interrupção do contrato de

trabalho, conforme conceito acima, o empregador terá que arcar com todos os encargos de um evento que não deu causa, inclusive o pagamento dos salários para a mulher trabalhadora que sofre violência doméstica.

Há alguns doutrinadores que entendem que não houve previsão na referida Lei sobre o pagamento de salário pelo empregador, durante o período de afastamento, não podendo este ser responsabilizado a fazer o que a lei não dispôs.

Nesse sentido, estabelece a Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso II, que:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros, e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

II- Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

Há doutrinadores que criticam a caracterização do afastamento como interrupção pois, 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, certa proteção até mesmo de discriminação do mercado de trabalho feminino(FONTOURA, 2007, p.81/82).

Como já citado no conceito, a suspensão contratual susta todos os efeitos do contrato de trabalho, bem como suas cláusulas. Sendo assim, percebe-se que o contrato, em regra, não gera efeitos dentro deste período, mas o vínculo de emprego continua em permanência.

Como há uma suspensão, todas as obrigações, tanto do empregador quanto do empregado, estão suspensas. Ambas as partes não contribuem com sua obrigação principal. Em regra, durante o período da suspensão não se computa tempo de serviço. Trata-se decisão bilateral entre as partes.

Verifica-se que durante a suspensão não se presta serviço, não há remuneração, não há cômputo de tempo de serviço e não há recolhimento de encargos trabalhistas. Há uma cessação total dos efeitos do contrato, em que não haverá labor e nem salário, mas o vínculo ainda continua.

Encontram-se na Lei Previdenciária nº 8.213, de 24 de julho de 1991, duas hipóteses de suspensão contratual de trabalho, como o afastamento por acidente de trabalho e a aposentadoria por invalidez, ocasionada por qualquer doença profissional. Tem-se, também, o caso de afastamento do empregado que passa a ser dirigente sindical.

Quanto aos efeitos da suspensão, há uma garantia de emprego para o empregado, pois quando este retornar ao trabalho após o término da suspensão, volta a trabalhar com todos os direitos vinculados ao contrato. Saliencia-se que o prazo para se apresentar ao trabalho após a suspensão é de 30 (trinta) dias, caso o empregado não compareça, dá-se como abandono de emprego, podendo ser demitido por justa causa.

Segundo a doutrina majoritária, a suspensão do contrato de trabalho é tida como a melhor solução a ser aplicada nos casos de afastamento da mulher de seu trabalho, quando sobre violência doméstica.

Frise-se que o legislador não deixou claro se o afastamento é caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. O que não se pode perder de vista é que a mulher vítima de violência doméstica não pode ficar desamparada. Do contrário, de onde virá os seus ganhos para sustento? As medidas de caráter protecionista, como as da referida Lei, devem ser aplicadas para os casos mais graves e extremos, ou seja, quando há um risco de violência ou quando a mulher está sofrendo um grande abalo psicológico.

Por outro lado, analisando a Lei nº 8.213 de 1991, todos os benefícios concedidos vêm de uma fonte de custeio, onde todos contribuem, ação essa fundamentada no Princípio da Solidariedade. A referida lei previdenciária não trata em nenhum artigo a respeito do caso de afastamento da mulher trabalhadora vítima de violência doméstica.

O trabalho é um bem social para o ser humano, onde nele o homem faz suas realizações pessoais, melhorando sua autoestima e sua dignidade, e sabendo que ao final de cada mês ele conta com aquela remuneração. Nele, o trabalhador está seguro diante da vida, contando que existe uma garantia de sustentabilidade em casos afastamento das atividades laborais.

Percebe-se que na figura da interrupção do contrato de trabalho, há a obrigação unilateral por parte do empregador, que assume todos os encargos trabalhistas, mais salários, enquanto que o empregado não está cumprindo

com sua atividade laboral. Exemplo disto é situação de férias e dos descansos trabalhistas remunerados.

Verifica-se que a interrupção contratual é uma figura da relação trabalhista em que o empregador participa unilateralmente com todas as obrigações previstas no contrato, em casos de afastamento da mulher trabalhadora obreira, sendo que podemos considerar que essa figura justralhista se fundamenta no princípio da função social.

5. A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS

Com a Constituição Federal de 1988, o princípio da dignidade da pessoa humana chega ao ápice dentro do ordenamento jurídico, é à base de todos os direitos constitucionais, e ainda, orientador estatal. Isso exatamente para acabar com os excessos que ocorreram, com o medo e a insegurança que havia sido espalhado por todo o mundo, através de vários atos que atentaram contra a humanidade, baseados na ideia de um único ser, ou ainda, quem não se lembra do holocausto, experiência que atemorizou toda a humanidade.

Este princípio constitucional contemporâneo atinge toda a humanidade, é axioma jurídico e princípio matricial do século XX. A sua adoção no sistema jurídico estabelece uma nova forma de pensar e se relacionar o Direito. No século XXI torna-se uma garantia contra todas as formas de abjeção humana.³

5.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Este princípio é de grande importância para um Estado Democrático de Direito, como o nosso País, onde inicialmente faz uma abordagem dos "princípios fundamentais". Sendo uma das bases de representação do Estado Democrático de Direito, vem significar um fundamento para todos os demais direitos.

Há de se observar que a dignidade da pessoa humana está inserida em todas as constituições modernas, pois todo ser humano, pelo fato de ser pessoa, tem a importância de ser respeitado e tem um papel fundamental que é ser cidadão pertencente ao Estado e fazer parte da sociedade, com seus valores e tendo a proteção deste Estado Soberano garantindo todos os seus direitos como à vida, à educação, à liberdade, à da saúde e também o mais importante que à convivência familiar.

³ CHEMIN, Pauline, **A Importância do Princípio da Dignidade da pessoa Humana**, disponível em: http://www.conjur.com.br/2009jan23/importancia_principio_dignidade_humana_constituicao_88, acesso: 15/01/2014.

Em se tratando da relação social familiar, isto é, a convivência no lar, é que se mostra a importância da dignidade humana nessa relação familiar, onde a mulher sendo uma das molas propulsoras da família que é a célula *materna* sociedade. Assim, vem merecer amparo e proteção através da Lei Maria da Penha, no que tange em seu artigo 9º, que aduz acerca da assistência à mulher nas situações de violência doméstica e familiar.

Percebe-se que nossa Constituição Federal de 1988, quando nos seus primeiros artigos preleciona sobre a dignidade humana, reconhece que o Estado de Direito está em função da pessoa humana, e que a finalidade principal é o ser humano.

Considera-se que a dignidade da pessoa humana é ponto primordial de um Estado democrático de Direito, e é o ápice da valoração da base jurídica instituída pela Constituição Federal de 1988.

A dignidade humana atualmente está no sentido de assegurar a formação plena da dignidade e da personalidade das pessoas humanas que integram o seio familiar, ainda que observemos a violação deste princípio constitucional, através da ofensa violenta no seio doméstico contra a mulher, a qual é a parte mais vulnerável na relação social entre o homem.

5.2. Princípio da Igualdade

Preceitua a nossa Carta Magna de 1988, em seu artigo 5º, que "todos somos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [.. .]"

Podemos observar que, mesmo nos momentos da ascensão da mulher no mercado de trabalho, a sua inferioridade em relação ao homem é questão contínua, como, por exemplo, nas remunerações e nos cargos de chefias. Há, portanto, uma presunção dessa vulnerabilidade da mulher trabalhadora.

Por outro lado, parte da doutrina defende que a Lei Maria da Penha ofende o Princípio da Igualdade. Isso porque, aproveitando do amparo das medidas protetivas que a Lei oferece, algumas pessoas praticam atitudes de ofensas e violência contra o homem, vez que a Lei é específica para a

proteção da mulher, ficando o homem prejudicado e desamparado diante da essência da lei.

Contudo, a Lei Maria da Penha é constitucional, pois, por defender que a mulher é vulnerável ao homem, não fere o princípio da igualdade. Nesse sentido, aliás, é o entendimento do Supremo Tribunal Federal, que julgou procedente Ação Direta de Constitucionalidade que versava sobre o assunto, conforme noticiado no Informativo nº 654 da jurisprudência do STF:

“ADC e Lei Maria da Penha - I

O Plenário julgou procedente ação declaratória, ajuizada pelo Presidente da República, para assentar a constitucionalidade dos artigos 1º, 33 e 41 da Lei 13.340/2006 (Lei Maria da Penha). Inicialmente, demonstrou-se a existência de controvérsia judicial relevante acerca do tema. nos termos do art. 14, I II, da Lei 9.868/99, tendo em conta o intenso debate instaurado sobre a constitucionalidade dos preceitos mencionados, mormente no que se refere aos princípios da igualdade e da proporcionalidade, bem como à aplicação dos institutos contidos na Lei 9099/95. No mérito, rememorou-se posicionamento da Corte que, ao julgar o HC 106212/MS (DJe de 13.6.2011), declarara a constitucionalidade do art. 41 da Lei Maria da Penha (*"Aos crimes praticados com violência doméstica e familiar contra a mulher. independentemente da pena prevista, m70 se aplica a Lei n" 9.099, de 26 de setembro de 1995"*). Reiterou-se a ideia de que a aludida lei viera à balha para conferir efetividade ao art. 226, § 8º, da CF. Consignou-se que o dispositivo legal em comento coadunar-se-ia com o princípio da igualdade e atenderia à ordem jurídico-constitucional, no que concerne ao necessário combate ao desprezo às famílias. considerada a mulher como sua célula básica. ADC 19/DF. rel. Min. Marco Aurélio. 9.2.2012. (ADC-19)

ADC e Lei Maria da Penha - 2

Aplicou-se o mesmo raciocínio ao afirmar-se a constitucionalidade do art. 171 da Lei 13.340/2006 (*"Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção à mulher em situação de violência doméstica e familiar"*). Asseverou-se que, ao criar mecanismos específicos para coibir e prevenir a violência doméstica contra a mulher e estabelecer medidas especiais de proteção, assistência e punição.

tomando como base o gênero da vítima, o legislador teria utilizado meio adequado e necessário para fomentar o fim traçado pelo referido preceito constitucional. Aduziu-se não ser desproporcional ou ilegítimo o uso do sexo como critério de diferenciação, visto que a mulher seria eminentemente vulnerável no tocante a constrangimentos físicos, morais e psicológicos sofridos em âmbito privado. Frisouse que, na seara internacional, a Lei Maria da Penha seria harmônica com o que disposto no art. 7º, item "c", da Convenção de Belém do Pará (*"Artigo 7. Os Estados Partes condenam todas as formas de violência contra a mulher e convêm em adotar: por todos os meios apropriados e sem demora, políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar tal violência e a empenhar-se em: c. incorporar na sua legislação interna normas penais, civis, administrativas e de outra natureza. que sejam necessárias para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher; bem como adotar as medidas administrativas adequadas que [orem aplicáveis]"*) e com outros tratados ratificados pelo país. Sob o enfoque constitucional, consignou-se que a norma seria corolário da incidência do princípio da proibição de proteção insuficiente dos direitos fundamentais. Sublinhou-se que a lei em comento representaria movimento legislativo claro no sentido de assegurar às mulheres agredidas o acesso efetivo à reparação, à proteção e à justiça. Discorreu-se que, com o objetivo de proteger direitos fundamentais, à luz do princípio da igualdade, o legislador editara microssistemas próprios, a fim de conferir tratamento distinto e proteção especial a outros sujeitos de direito em situação de hipossuficiência, como o Estatuto do Idoso e o da Criança e do Adolescente – ECA”.

“ADC e Lei Maria da Penha - 3

Reputou-se, por sua vez, que o art. 33 da lei em exame (*"Enquanto não estruturados os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, as varas criminais acumularão as competências cível e criminal para conhecer e julgar as causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, observadas as previsões do Título I V desta Lei, subsidiada pela legislação processual pertinente"*) não ofenderia os artigos 96. I.ª, e 125, § 1º, ambos da CF, porquanto a Lei Maria da Penha não implicara obrigação, mas faculdade de criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, conforme disposto nos artigos 14, caput, e 29. do mesmo diploma. Lembrou-se não ser inédita no ordenamento jurídico pátrio a elaboração de sugestão, mediante lei federal, para criação de órgãos jurisdicionais especializados em âmbito estadual. Citou-se, como exemplo, o art. 145 do ECA e o art. 70 do Estatuto do Idoso. Ressurtiu-se incumbir privativamente à União a disciplina do direito processual, nos termos do art. 11. 22. I. da CF, de modo que ela poderia editar normas que influenciasses a atuação dos órgãos jurisdicionais locais. Concluiu-se que, por meio do referido art. 33, a Lei Maria da Penha não criaria varas judiciais, não definiria limites de comarcas e não estabeleceria

o número de magistrados a serem alocados nos Juizados de Violência Doméstica e Familiar. Apenas facultaria a criação desses juizados e atribuiria ao juízo da vara criminal a competência cumulativa de ações cíveis e criminais envolvendo violência doméstica contra a mulher. haja vista a necessidade de conferir tratamento uniforme, especializado e célere. em todo território nacional, às causas sobre a matéria. ADC 19/DF rel. Min. Marco Aurélio. 9.2.2012. (ADC-19)”

CONCLUSÃO

Considera-se que o advento da Lei Maria da Penha foi uma grande conquista para a mulher brasileira. A Constituição Federal de 1988 é reconhecida, inclusive por outros países, como uma Constituição Social em que os direitos humanos, bem como outros direitos fundamentais, fortalecem o poder das instituições de um Estado Democrático de Direito. A par disso, muitos outros ideais estão para serem conquistados.

O presente estudo apresenta a controvérsia na seara trabalhista do afastamento da mulher de seu trabalho, nos casos de violência doméstica, com a manutenção do vínculo empregatício, ser caracterizado como suspensão ou interrupção contratual. A referida lei, em vários pontos de sua essência, necessita de regulamentação, principalmente no que tange ao seu artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II, que dispõe acerca do afastamento da mulher trabalhadora quando em situação de violência doméstica.

Durante este estudo, constatou-se que há uma lacuna na lei, que consiste em saber se o afastamento da mulher seria caso de suspensão ou interrupção de seu contrato de trabalho. Ainda não foram encontradas jurisprudências que façam tal esclarecimento.

Pôde-se constatar que a maioria dos doutrinadores defende que o período de afastamento, determinado judicialmente, caracteriza-se como suspensão do contrato de trabalho, pois para estes não tem como o empregador ainda arcar com estes custos já que suporta com todos os encargos normais de um empregado e que também poderia criar uma discriminação feminina entre trabalhadores.

Em assim sendo, há doutrinadores que entendem que deveria haver a criação de um fundo de amparo assistencial, através de projeto de lei elaborado por nossos legisladores no Congresso Nacional, e que estes recursos venham dos próprios agressores quando são condenados a pagar multas pecuniárias após serem julgados, devendo o fundo de custeio ser administrado pela previdência social, que está diretamente ligada às prestações de benefícios pagos aos segurados e dependentes do regime geral da previdência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL Lei 3.071, de 1º de janeiro de 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/cciv03/leis/L3071.htm>>. Acesso em 22 set. 2012.

BRASIL Decreto-Lei 5.452. de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em 19 de out. 2012.

BRASIL **Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 12 out. 2012.

BRASIL, Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 12 out. 2012.

BRASIL, Lei 11.340, de 07 de agosto de 2006. **Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111340.htm>. Acesso em 11 ago. 2012.

BOMFIM, Benedito Calheiros; ACKER, Anna Britto da Rocha. A trajetória social, política e cultural da mulher no Brasil. **Revista Magister de Direito do**

Trabalho, Porto Alegre, v. 1, n. 41, p. 77-89. mar/abril2011.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FONTOURA, Pedro Rui; PILLEGGI, Camilo Pilleggi. A lei Maria da Penha e suas repercussões no Direito do Trabalho: breves considerações sobre os efeitos do afastamento do local de trabalho da vítima de violência doméstica ou familiar. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre, ano IV, n. 21, p. 74-86. nov/dez 2007.

GUEDES, Carlos Eduardo Paletta. **Direito do Trabalho: teoria e casos**. São Paulo: Editora Fundamento Educacional, 2006.

HOBSBAWM, Erich. **A era dos extremos**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

LUZ, Alex Faverzani da; FUCHINA, Rosimeri. **A evolução Histórica dos Direitos da Mulher sob a Ótica do Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.v.ufrgs.br/nucleomulher/artigoalex.pdf>>. Acesso em 27 out. 2012.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. **Trabalho da mulher: O artigo 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas**. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32206-38319-1-PB.pdf>>. Acesso em 31 jan. 2014.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em: <<http://www.stf.gov.br>>. Acesso em 22 set. 2012.