

BREVE ENSAIO SOBRE AS REPERCUSSÕES TRABALHISTAS DA LEI MARIA DA PENHA (LEI Nº 11.340/2006)

Aluno: Waltencyr da Cruz *

Orientador: Maria Inês Assis Romanholo**

SUMÁRIO: Introdução. 1. A mulher na sociedade: breve análise histórica. 2. A Lei Maria da Penha. 3. O art. 9º da Lei Maria da Penha e o contrato de trabalho. 3.1. A manutenção do vínculo de emprego da mulher beneficiária de medida protetiva. 3.2. Artigo 9º da Lei Maria da Penha: hipótese de suspensão ou interrupção dos serviços? 4. Os princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana e a função social na interpretação do art. 9º da Lei Maria da Penha. 4.1. Princípio da dignidade da pessoa humana. 4.2. Princípio da igualdade. Conclusão. Referências Bibliográficas.

RESUMO

A presente pesquisa teve por objetivo falar um pouco do momento histórico da mulher, bem como sobre a Lei Maria da Penha, sobre suas medidas protetivas e principalmente os aspectos trabalhistas da lei em comento. Abordou sobre o contrato de trabalho e discutiu uma grande controvérsia hoje no direito brasileiro quanto à situação da mulher trabalhadora que sofre violência doméstica. No que tange ao afastamento das atividades laborais, o presente estudo voltou-se para o artigo 9º, §2º, inciso II da Lei Maria da Penha em que o legislador deixa uma lacuna nesta, em que o juiz por uma decisão pode afastar esta trabalhadora por até 6 meses das atividades em casos extremamente graves de violência. Tal medida é tema de controvérsia entre os operadores do direito, se é suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. O presente trabalho conceituou cada instituto e apresentou seus efeitos e conseqüências para a trabalhadora. A presente pesquisa abordou sobre os princípios da dignidade da pessoa humana, o princípio da igualdade e da solidariedade. Após análise dessa situação apresentou-se a defesa de qual medida a ser tomada em favor da mulher vítima da violência para que a mesma não fique desamparada quando em situação de medida protetiva determinada pelo magistrado.

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

* Acadêmico do 10º período do Curso de Direito da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) - Ubá; e-mail: dwaltencyr@yahoo.com.br

** Professora graduada em Direito pela Universidade Federal de Viçosa e pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes, que atualmente leciona no curso de graduação em Direito da Fundação Presidente Antônio Carlos de Ubá (FUPAC) as disciplinas Biodireito, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema a análise da Lei 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 de suas atividades laborais, bem como as repercussões de tal medida no contrato de trabalho.

Conforme mencionado, a Lei Maria da Penha, em seu artigo 9º, §2º, inciso II prevê a possibilidade de medida judicial protetiva determinando o afastamento da mulher trabalhadora das atividades de serviços quando sofre violência doméstica. O problema a ser tratado refere-se à controvérsia no mundo jurídico entre os estudiosos, se esse afastamento constitui interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. .

O presente trabalho objetiva aprofundar em maiores discussões em prol da mulher vítima da violência doméstica, que muitas das vezes sofre a violência doméstica e fica com medo, não denunciando o agressor. Pois muita das vezes é ameaçada se denunciar. Busca defender e propagar os seus direitos de uma vida melhor de liberdade e dignidade como preceitua a 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 vem sofrendo há décadas, discriminações em seu lar, no trabalho por baixas remunerações e na família como vítima violência doméstica, fatores estes relevantes que não podem ser banalizados. Estamos vivendo em um Estado Democrático de Direito onde a dignidade humana, a igualdade faz parte dessa construção, e a mulher é propulsora do desenvolvimento da sociedade de um país democrático como o Brasil.

Para a construção do presente artigo foi realizada pesquisa bibliográfica, com análise em livros, revistas especializadas, artigos jurídicos, legislação e jurisprudência.

1 A MULHER NA SOCIEDADE: BREVE ANÁLISE HISTÓRICA

Ao analisarmos o momento histórico que envolveu as relações das mulheres, veremos que sempre foram pautadas na discriminação desde os tempos mais antigos e até hoje nos dias atuais assistimos em nossa sociedade a cultura da inferioridade da mulher em relação ao homem podendo gerar o fruto da violência doméstica que traz danos às vezes irreparáveis.

Podemos observar que no passado, durante séculos, a mulher situava-se a uma posição de senhora do lar, quase que vivia em um sistema de prisão, vivia sobre as ordens do pai e quando fosse casar, era submissa ao marido. Naquela época a mulher se formava e educava para o casamento, para a vida do lar, criar filhos e dedicação total a estes e dar obediência ao marido. Era proibido à mulher ter qualquer profissão.

Percebemos que com essa dependência de mulher do lar, a mesma era sempre prejudicada, pois não tinha um mínimo de poder de decisão sobre suas atividades a não ser diante dos afazeres da rotina de dona de casa. Podemos considerar que essa mulher era a das famílias mais tradicionais com um poder aquisitivo melhor, pois estas mulheres ficavam por conta das atividades do lar e subordinada ao marido. Já nas famílias mais pobres, as mulheres trabalhavam para o sustento da família, exerciam algumas pequenas profissões à época de costureira, lavadeira e a de doméstica.

Em assim sendo as mulheres eram consideradas incapazes, não tinham acesso à cultura, poderíamos imaginar até um momento de escravidão.

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

Observam Benedito Calheiros Bonfim e Anna Britto de Rocha Acker que o Código de Hamurab estabelecia punições cruéis para as mulheres adúlteras. Complementam os citados autores:

Nos países islâmicos e mulçumanos, nos quais as mulheres são obrigadas a cobrir o rosto com o vê, ainda hoje, quando acusadas de infidelidade conjugal, homicídio ou transgressões aos costumes, a mulher é condenada à morte por apedrejamento, à forca ou a sofrer chibatadas. Em pleno século XXI, a mulher é proibida de dirigir automóvel na Arábia Saudita.¹

O Código Civil brasileiro 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 de que cabia ao marido a representação legal da família e a escolha a profissão da mulher.

Com o passar dos anos, foram havendo várias mudanças de comportamentos da sociedade, a queda do poder absolutista, a ascensão da burguesia, a revolução francesa, todos esses movimentos históricos políticos ainda que bom para a economia da não representaram

¹ BOMFIM; ACKER, 2011, p.78.

avanço na a conquista dos direitos da mulher, conforme ensinam Alex Faverezani da Luz e Rosimeri Fuchina:

Observa-se, portanto, que em muitos momentos históricos de ampliação de direitos, as mulheres não foram abrangidas. Isso contribui 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 o direito à educação. E assim é que, no campo do trabalho, mormente no das relações coletivas, registra a oposição 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 da 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 o visual pautava-se nos cabelos longos e ornamentados, 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.²

Como analisa Erich Hobsbawm³ “na década de 60, os movimentos feministas sofreram uma guinada significativa, identificando-se com o movimento de massa”. Entretanto essa conquista foi graças ao progresso da época. Os possíveis idealizadores dessa evolução foram procurados à época pelos poderosos inconformados, pois os mesmos não aceitavam essa mudança social.

Diante da importância da mulher na sociedade, podemos observar grandes avanços como na situação da mulher no trabalho. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, proibia o trabalho noturno para algumas atividades prejudiciais à saúde, bem como nas atividades insalubres e trabalhos pesados como na construção civil.

Contudo com o tempo, podemos observar que os direitos da mulher trabalhadora vêm sendo reconhecidos e conquistados. Na condição da mulher empregada doméstica, em alguma parte já equiparam aos demais trabalhadores com vínculo empregatício. Hoje a empregada doméstica já recebe o valor de um salário mínimo e com alguns direitos previdenciários.

² LUZ; FUCHINA, 2012.

³ HOBBSAWM, 1996, p.306.

Na sua longa e sofrida trajetória, as mulheres ficaram livres da servidão domésticas 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 ascensão social instituindo até o Dia Internacional da Mulher.

Mas com todas estas conquistas ainda temos um grande embate em seus lares, há ainda resquício de preconceito de machismo masculino em que geram grandes cenas de violência domésticas, seja por parte dos maridos ou de seus parentes que de certa forma dependendo da lesão provocada, à mulher chega a ficar afastada das suas atividades de trabalho às vezes por um longo período, algumas mulheres ficam até com problemas psicológicos.

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

O presente artigo buscará justamente pinçar certos aspectos primordiais da Lei 11340/06 que terá repercussão nos contratos de trabalho e assim propor 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 também em relação à trabalhadora doméstica que sofrer alguma lesão física ou psicológica.

2. A LEI MARIA DA PENHA

A Lei Maria da Penha é considerada uma das ferramentas mais importante de proteção integral aos direitos da mulher brasileira, após sua criação no ano de 2006. Tem como uma das características principais 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 (Lei nº. 11.340/2006) vem não só no sentido de punir, mas trás 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 que faz naturalizar a violência como uma resposta para que possa romper com as arestas de omissões e

desentendimentos e banalizar para sempre a violência. A lei busca promover uma mudança real nos valores sociais que muitas vezes vê com naturalidade da violência, rompendo omissões e banalização da violência.

A Lei Maria da Penha define violência doméstica em seu artigo 5º como “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.⁴

Concluem os citados autores: “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 (adoção)”.⁵

Por fim, relação íntima de afeto envolve qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Segundo os autores mencionados supra “o inciso III do artigo 5º da Lei 11340/2006 abarca as relações de namoro e de ex namorados, mesmo sem ter havido convivência, bem como a relação entre amantes.”⁶

Conforme se extrai do art. 7º da Lei Maria da Penha, as formas de violência doméstica e familiar contra a mulher são: violência física, violência psicológica, violência sexual, violência patrimonial e 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, pontapés, podendo chegar até 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

⁴ CUNHA; PINTO, 2008, p. 49.

⁵ CUNHA; PINTO, 2008, p. 51.

⁶ CUNHA; PINTO, 2008, p. 54.

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. Quando o homem impede a mulher de trabalhar, de sair de casa, 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, art. 7º, inciso IV).

Por fim, a violência moral, nos termos do art. 7º, inciso V, da Lei 11.340/2006, abrange qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

A inovação da Lei nº 11.340/2006 é retirar dos Juizados Especiais Criminais (Lei nº. 9.099/95) a competência para julgar os crimes de violência doméstica contra a mulher (art. 41 da Lei 11.340/2006). Proíbe a aplicação de penas pecuniária como as de cestas básicas e multa (art. 17 da Lei Maria da Penha).

Prevê a criação de Juizados Especiais de Violência Doméstica e Familiar contra a mulher com competência civil e criminal, para abranger todas as questões, consoante determinação do art. 14 da Lei 11.340/2006.

Prevê, também, em seu art. 16, que a mulher somente poderá renunciar da representação que houver feito perante o juiz.

Possibilita a prisão em flagrante, o juiz pode decretar a prisão preventiva quando houver risco à integridade física ou psicológica da mulher. Além disso, a Lei nº. 11.340/2006 exige que a mulher se apresente com advogado ou defensor público.

Em suma, percebem-se grandes transformações na sociedade com o advento da Lei: há inúmeros benefícios como a surgimento de grupos feministas, divulgando e estudando a essência da lei em prol da mulher.

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

Dispõe o art. 9º da Lei nº. 11.340/2006 que:

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 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 violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

[...]

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

Segundo a doutrina majoritária, 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.

O contrato de trabalho está previsto no artigo 442 da CLT com a seguinte redação: “Art. 442; Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Percebemos que há uma omissão do legislador que previu o afastamento e não o regulamentou. Sendo este o problema de pesquisa do presente trabalho, tendo em vista nada definido em nosso ordenamento jurídico, ficando caracterizado este período de afastamento, cabendo à doutrina e jurisprudência a preencher essa lacuna.

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

Baseado no artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II, ora em discussão, é garantida a manutenção do vínculo trabalhista da mulher vítima de violência doméstica, entretanto surge uma primeira dúvida quanto o afastamento por até seis meses por ordem do juiz, para que mulher possa se manter afastada do trabalho.

Neste período de afastamento, a mulher vítima de violência deve continuar a receber salário e serem mantidos todos os seus direitos trabalhistas?

Sabemos que é uma situação muito complicada e preocupante em relação à mulher que sofre essa violência doméstica de chegar ao nível de ter que se afastar do trabalho. Pois trata de grandes alterações em sua vida psicológica, sem contar com as lesões que porventura podem vir a acontecer dependendo do grau de violência sofrido.

Não há nada no dispositivo referido alhures que esclareça este ponto, em caso de afirmativa, se é o empregador ou o Estado que será responsável por remunerar o período de afastamento e se é suspensão ou interrupção do contrato de trabalho?

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

Nos casos práticos, como a lei é omissa quanto ao afastamento da mulher agredida do trabalho, entende-se que há a possibilidade, quando o juiz estabelecer o afastamento da empregada em situação de violência doméstica ou familiar, de essa ausência na atividade laboral ser caracterizada como afastamento previdenciário com percepção do auxílio doença. Sendo que nesta situação, há a necessidade de uma perícia médica que confirme a incapacidade temporária para o trabalho, devendo a empresa se responsabilizar pelo pagamento dos primeiros 15 (quinze) dias, ficando após o 16º dia em diante pela previdência a responsabilidade, desde que seja aprovada pela perícia médica do INSS.

Ademais, 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.

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

Tanto a suspensão quanto a interrupção são hipóteses de afastamento dos serviços no Direito do Trabalho, dessa forma, conceitua-se cada uma das modalidades:

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 e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.⁷

Por outro lado, tem-se que:

Interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor

⁷ DELGADO, 2011, p.1006.

todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais.⁸

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 empregada, que, por causa 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 está 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 Lei nº. 11.340/2006 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;

Segundo essa parte dos doutrinadores que criticam a caracterização do afastamento como interrupção, ao permitir o pagamento dos salários à empregada afastada do trabalho,

⁸ DELGADO, 2011, p.1006.

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 feminino⁹.

Como já citado no conceito, a suspensão contratual susta todos os efeitos do contrato de trabalho, bem como suas cláusulas.

Percebe 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.

Encontra-se na lei previdenciária, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, duas situações de hipóteses de suspensão contratual de trabalho, como o afastamento por acidente de trabalho e a aposentadoria por invalidez ocasionada por qualquer doença profissional como já mencionado anteriormente.

Temos 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 o mesmo quando voltar ao trabalho após o término da suspensão volta a trabalhar com todos os direitos vinculados ao contrato. Salienta que o prazo para se apresentar ao trabalho após a suspensão é de 30 dias, caso o empregado não compareça dá-se como abandono de emprego e é demitido por justa causa.

Percebe-se que suspensão pela maioria dos doutrinadores é tida como a melhor aplicada nos casos de afastamento da mulher trabalhadora nos casos de violência doméstica quando por determinação judicial vier a ser afastada.

Verifica-se que o nosso legislador não deixou claro, regularmente a referida lei em comento quanto a essa situação, atualmente em vigor a mulher trabalhadora se vier a sofrer qualquer tipo de violência que impossibilite de prestar trabalho, a mesma pode ficar

⁹ FONTOURA; PILLEGGI, 2007, p. 81-82.

desamparada diante da decisão do julgador em afastá-la temporariamente das atividades laborais, pois de onde virá os seus ganhos para sustento? As medidas de caráter de proteção como estão na Lei é para os casos mais extremos quando há um risco de violência, ou a mulher está com um grande abalo psicológico.

Por outro lado analisando a Lei 8213/91, 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, em comento.

O trabalho é um bem social para o ser humano, onde nele o homem faz suas realizações pessoais, melhorando sua auto estima 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, dentre outros.

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 justtrabalhista se fundamenta no princípio da função social.

4. OS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, IGUALDADE E FUNÇÃO SOCIAL NA INTERPRETAÇÃO DO ART. 9º DA LEI MARIA DA PENHA

4.1. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Este princípio é de grande importância para um Estado Democrático de Direito como o nosso País, que tem uma Constituição Social mais importantes da América latina, onde logo no início está sobre o Título de “ princípios fundamentais”. Sendo uma das bases de representação do Estado Democrático de Direito, vem significar como 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.

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 *mater* da sociedade, vem merecer amparo e proteção através da Lei Maria da Penha no que tange em seu art. 9º que fala da assistência à mulher nas situação de violência doméstica e familiar.

Percebemos 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 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 observamos 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.

4.2. Princípio da Igualdade

Preceitua a nossa Carta Magna de 1988 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 [...]” (Art. 5º, da CF).

Podemos observar que, mesmo nos momentos da ascensão da mulher no mercado de trabalho, a inferioridade da mulher continua em face do homem como exemplos, nas remunerações, nos cargos de chefias e etc., portanto, há 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 devido a certas condutas como a falta de ética e moral aproveitando do amparo das medidas protetivas que a Lei oferece, essas pessoas praticam atitudes de ofensas

ao homem e violência contra ele, vez que a Lei é específica para a proteção da mulher, ficando o homem prejudicado diante da essência da lei não tendo amparo para o mesmo.

Contudo a Lei Maria da Penha é constitucional por que não fere o princípio da igualdade por que defende a mulher que é vulnerável ao homem. Nesse sentido, aliás, é o entendimento do Supremo Tribunal Federal – STF –, 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 - 1

O Plenário julgou procedente ação declaratória, ajuizada pelo Presidente da República, para assentar a constitucionalidade dos artigos 1º, 33 e 41 da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha). Inicialmente, demonstrou-se a existência de controvérsia judicial relevante acerca do tema, nos termos do art. 14, III, 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 9.099/95. 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, não se aplica a Lei nº 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. 1º da aludida lei (“*Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar*”). 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. Frisou-se 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 forem 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 19/DF, rel. Min. Marco Aurélio, 9..2.2012. (ADC-19)

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 IV 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. 22, I, da CF, de modo que ela poderia editar normas que influenciassem 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)

4.3. Princípio da função Social

O referido princípio surgiu para dar um maior equilíbrio social entre as partes contratantes, vem evitar a injustiça social.

Assim sendo no contrato de trabalho as partes empregador e empregado firmam um compromisso de vontade em que o primeiro têm a função de honrar com a responsabilidade social do contrato, as quais atender as necessidades do empregado que é a sua remuneração e os encargos trabalhistas. Já o empregado irá prestar as atividades laborais com a responsabilidade em cumprir com suas obrigações em executar suas tarefas e dar a produtividade almejada pelo empregador.

Tal princípio é baseado na solidariedade que vem da característica da pessoa humana. A solidariedade é a participação no interesse do bem estar de todos.

O princípio da função social trata do interesse coletivo e social respeitando os princípios tradicionais mais os princípios modernos como o princípio da boa fé objetiva, da eticidade, sociabilidade.

Percebe que a função social da empresa vai além de simplesmente manter o empregado, pois o empregador na função de administrador da empresa faz com que gere riquezas, compromisso de manutenção de postos de trabalho, pagamentos de impostos, além de preocupar-se com o emprego de novas tecnologias para gerar maior produção e movimentar a economia. Além de sua contribuição social para com o empregado como planos de saúde, lazer social e investimentos em educação profissional.

CONCLUSÃO

Considera-se que o advento da Lei Maria da Penha foi uma grande conquista para a mulher brasileira, em face dos movimentos pró-feministas, após promulgação da Constituição de 1988 que é reconhecida por outros países, como a Constituição Social onde os direitos humanos bem como os direitos fundamentais em defesa da dignidade da pessoa humana, igualdade estão inseridos logo no início após o preâmbulo, o que vem a fortalecer o poder das instituições de um Estado Democrático de Direito. Mas temos ciência de muitos ideais a se conquistarem ainda.

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. Tendo em vista a situação da mulher em se ausentar por até 6 meses. Contudo a referida lei precisa de ser regulamentada em vários pontos de sua essência, no que tange o seu art. 9º, §2º, inciso II sobre o afastamento da mulher trabalhadora quando em situação de violência doméstica e por determinação do juiz venha a se afastar do trabalho.

Durante este estudo, percebe-se que há uma lacuna na lei, no mais, não tem jurisprudência que fixe no ordenamento o caso em concreto, se é interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

Diante disso, com o presente estudo observa-se 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. Posição essa que é também o meu ponto de vista.

Em assim sendo apresento como sugestão 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 e que esse fundo de custeio seja administrado pela previdência social que está diretamente ligado 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/ccivil_03/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/Del5452.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/abril 2011.

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.

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.ufrgs.br/nucleomulher/artigoalex.pdf>>. Acesso em 27 out. 2012.

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