

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO**

**A PROTEÇÃO DA MULHER NO TRABALHO: A LEI MARIA DA PENHA E SUA  
GARANTIA TRABALHISTA**

**CAROLINE DE LIMA ABILIO**

RIO DE JANEIRO

2017/2

CAROLINE DE LIMA ABILIO

**A PROTEÇÃO DA MULHER NO TRABALHO: A LEI MARIA DA PENHA E  
SUA GARANTIA TRABALHISTA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli

RIO DE JANEIRO

2017/2

**CAROLINE DE LIMA ABILIO**

**A PROTEÇÃO DA MULHER NO TRABALHO: A LEI MARIA DA PENHA E SUA  
GARANTIA TRABALHISTA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**

Data da aprovação: \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_

Banca examinadora:

---

Orientador

---

Membro da Banca

---

Membro da Banca

**Rio de Janeiro**

**2017 / 2**

## RESUMO

A presente monografia aborda a proteção da mulher no direito do trabalho, tendo como ênfase principal o estudo da medida protetiva prevista no parágrafo 2º, inciso II do art. 9º da Lei 11.340/16, conhecida popularmente como Lei Maria da Penha. A criação de tal medida enseja diversas discussões no mundo jurídico, uma vez que o legislador foi omissivo quanto a sua natureza jurídica, bem como a competência para concedê-la. Para que se compreenda melhor os motivos de sua criação, inicia-se o trabalho demonstrando o papel da mulher na sociedade ao longo dos anos até chegar nos dias atuais e também sua história no direito do trabalho, enfatizando o fato de que as leis trabalhistas foram fruto de muita luta das mulheres por melhores condições de trabalho e de igualdade em relação aos homens. Posteriormente, aborda-se da Lei Maria da Penha, analisando os motivos que ensejaram sua criação e sua importância para as mulheres. Passa-se então a analisar a medida protetiva trabalhista prevista na lei em comento e suas lacunas, passando pelo conceito dos institutos da Interrupção e Suspensão do contrato de trabalho. Por fim, trata-se dos entendimentos doutrinários acerca do tema e qual é o entendimento majoritário atualmente.

**Palavras-chave:** Lei Maria da Penha. Manutenção do vínculo Trabalhista. Afastamento do local de trabalho. Direito do Trabalho da Mulher.

## ABSTRACT

This monograph deals with the protection of women in labor law, with the main emphasis being on the study of the protective norm set forth in paragraph 2, item II of art. 9 of Law 11,340 / 16, popularly known as Lei Maria da Penha. The creation of such a rule leads to a number of discussions in the legal world, since the legislature was silent on its legal nature as well as the power to grant it. In order to better understand the reasons for its creation, the work begins by demonstrating the role of women in society over the years to date and also its history in labor law, emphasizing the fact that labor the result of much struggle by women for better working conditions and equality in relation to men. Subsequently, the Maria da Penha Law is analyzed, analyzing the reasons that led to its creation and its importance for women. It is then analyzed the labor protection standard provided for in the law in question and its gaps, going through the concept of the Interruption and Suspension of the contract of employment. Finally, these are doctrinal understandings about the subject and what is the majority understanding today.

**Keywords:** Maria da Penha Law. Maintenance of the Labor bond. Removal from the workplace. Women's Labor Law.

## SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO .....	7
2- A MULHER NA SOCIEDADE.....	11
3 - A MULHER E O DIREITO DO TRABALHO .....	17
4 – A LEI MARIA DA PENHA.....	29
5 – A MEDIDA PROTETIVA TRABALHISTA .....	33
5.1. Da competência para determinar o afastamento da trabalhadora .....	39
5.2. Da natureza jurídica do afastamento .....	42
5.2.1 A Interrupção do Contrato de Trabalho.....	45
5.2.2 A Suspensão do Contrato de Trabalho .....	47
5.3 Entendimentos doutrinários .....	48
6 – CONCLUSÃO.....	54
7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	59

## 1 - INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo a abordar a proteção à mulher no direito do trabalho, tendo como ênfase principal a inovadora medida protetiva prevista no parágrafo 2º, inciso II do art. 9º da Lei 11.340/16, conhecida popularmente como Lei Maria da Penha.

Assim dispõe tal artigo:

“Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 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 seis meses<sup>1</sup>.”

Ao criar o referido artigo, o legislador não se limitou apenas à esfera penal, mas também teve o cuidado em tutelar uma medida protetiva no âmbito do direito do trabalho, em que a mulher que tenha sido vítima de violência doméstica ou familiar terá direito a manutenção do seu vínculo empregatício por até seis meses, quando necessário seu afastamento do local de trabalho.

Neste sentido, afirma Sérgio Pinto Martins:

“O preceito legal citado visa proteger a mulher trabalhadora em razão de violência doméstica e familiar. A ofendida pode trabalhar no mesmo local que o ofensor ou, em razão de seu afastamento, não ter condições de trabalhar. Assim, seu contrato de trabalho não pode ser rescindido, devendo ser mantido.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> BRASIL. **Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Lei Maria da Penha. Art. 9º. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm)>. Acesso em 18 de junho 2017.

<sup>2</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 347-9

Ademais, além de assegurar amplas garantias como o direito à vida, segurança e outros, a Lei Maria da Penha reservou à mulher o exercício efetivo do direito ao trabalho e acesso à justiça. Assim prevê seu art. 3º:

“Art. 3º Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.<sup>3</sup>”

A escolha do tema se deu por ser um tema complexo no direito do trabalho, porém muito pouco debatido por se tratar de uma medida nova. Apesar de sua extrema relevância, é uma matéria ainda pouco enfrentada pela doutrina e pela jurisprudência.

Tal matéria viceja grande discussão, uma vez que o legislador utiliza no artigo a expressão “manutenção do vínculo trabalhista”. Esta expressão, para o direito do trabalho, contém três significados: interrupção, suspensão e garantia de emprego, não restando claro qual foi a real intenção do legislador ao criar a medida.

Segundo Carlos Eduardo Rios do Amaral:

“A hipótese estampada no Inciso II, Parágrafo 2o, do Art. 9o, da Lei Maria da Penha vem a se unir aos casos clássicos de suspensão e interrupção do pacto laboral (cessação temporária) e de estabilidade provisória (garantias de emprego), previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Constituição Federal de 1988 e demais leis extravagantes.”<sup>4</sup>

Assim, podemos dizer que esta norma possui um vácuo legislativo, uma vez que a lei não menciona se a mulher deverá continuar recebendo seu salário e, caso continue recebendo, quem seria o responsável pelo seu pagamento. Deste modo, faz-se necessária uma análise do conceito de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho, pois somente através da compreensão desses conceitos será possível a aplicação da norma no caso concreto.

---

<sup>3</sup> BRASIL. **Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Lei Maria da Penha. Art. 3º. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm)>. Acesso em 18 de junho de 2017.

<sup>4</sup> AMARAL, Carlos Eduardo Rios. **Da Manutenção do Vínculo Trabalhista à Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4968/Da-manutencao-do-vinculo-trabalhista-a-mulher-em-situacao-de-violencia-domestica-e-familiar>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

Cabe ressaltar que estes institutos não alteram o contrato de trabalho, no entanto, tratam-se de cessações temporárias que possuem efeitos decorrentes do mesmo.

Além disso, o artigo também não faz menção de quem será a competência para se determinar o afastamento da empregada violentada, restando a lacuna se seria competente a Justiça Trabalhista ou a Justiça Comum.

Nesse contexto, Francisco José Monteiro Júnior faz a seguinte indagação:

“A Lei não trouxe resposta a essa indagação, essa lacuna está sendo alvo de diversos debates, pois, é certo que a Constituição da República, em seu artigo 114, inciso IX, atribuiu à Justiça Laboral a competência para processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho e outras controvérsias dela decorrentes, nos termos da lei. Nesse contexto, poderia uma lei federal atribuir tal competência a outro juízo? O Juízo penal decidirá a respeito da manutenção de vínculo trabalhista?”<sup>5</sup>

Decerto, diante das diversas omissões do legislador na elaboração da medida, esta ainda ensejará inúmeras discussões, uma vez que é matéria nova na seara trabalhista e já vem gerando comentários de muitos doutrinadores.

Segundo Cristiane Lopes, *“para defender uma conquista, é preciso conhecer mais do que o conteúdo literal da norma jurídica que eventualmente a consagre”*<sup>6</sup>. Isto é, para melhor analisarmos a referida medida, é necessário analisarmos os motivos pelo qual esta foi criada e qual o resultado esperado pelo legislador ao escrevê-la.

Assim, para uma melhor compreensão, faz-se necessária uma contextualização com o papel da mulher na sociedade ao longo dos séculos, passando também pelas suas conquistas no ramo do direito trabalhista, na perspectiva jurídica.

---

<sup>5</sup> MONTEIRO JR, Francisco José. Trabalho da Mulher: o artigo 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas. Disponível em: < <https://www.scribd.com/document/96889607/Francisco-Monteiro-Jr-Artigo-Trabalho-Da-Mulher-O-Art-384-Da-CLT-e-a-Lei-Maria-Da-Penha-e-Seus-Aspectos-Trabalhistas>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

<sup>6</sup> LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do Trabalho da Mulher. Cadernos Pagu (26), janeiro-julho de 2006. p. 3.

Afinal, somente com uma abordagem social e jurídica das práticas discriminatórias sob a ótica do gênero será possível a compreensão dos textos legais que visam diminuir a divisão sexual do trabalho.

Vale ressaltar que o intuito do presente estudo não será o de esgotar completamente a matéria, mas sim de fazer uma análise da referida medida protetiva, devido a sua relevância atual dentro do Direito do Trabalho e a necessidade de regulamentação, para que possa ser aplicada efetivamente.

## 2- A MULHER NA SOCIEDADE

Inicialmente, antes de adentrarmos na seara trabalhista, a qual é objeto do presente trabalho, é de suma importância fazermos uma contextualização histórica, demonstrando o papel da mulher na sociedade ao longo dos séculos e como se deu a evolução de sua identidade social até os dias de hoje.

A ideia central que se perpetuou ao longo dos anos na nossa sociedade, foi a de que a mulher, em sua condição de fragilidade, deveria ser protegida e que se incumbia ao homem a tarefa de ser seu protetor.

Diante disso, a mulher foi tornando-se refém de uma realidade social em que se adstringia às tarefas domésticas, ao lar, à família, aos filhos, enquanto o homem, detentor do poder patriarcal, sustentava sua família por meio de sua força de trabalho.

Vislumbra-se que naturalmente o homem teria atitudes de superioridade e dominação enquanto as atitudes da mulher seriam de obediência e passividade. Assim, o homem seria o sustento da família e a mulher ensinada a cumprir suas obrigações dentro do lar, abdicando de suas ambições pessoais.

Durante muito tempo, a mulher buscou o fim dessa diferenciação de identidades sociais que estereotipava a figura feminina como submissa e inferior ao homem. Nesse sentido, aduz Alessandro Baratta :

“O controle social exercido sobre os homens sempre foi o controle formal, institucionalizado, tendo em vista que estes atuavam na esfera pública e produtiva da sociedade, enquanto o controle social exercido sobre as mulheres, que ficavam restritas ao lar, era o informal, o controle privado, da família, exercido por maridos e pais.”<sup>7</sup>

Diante de tal cenário imposto à mulher, foi se demonstrando cada vez mais sua insatisfação com o papel adquirido por uma sociedade patriarcal e a sua restrição de direitos trabalhistas, políticos e sociais. Assim, deram-se início a diversas lutas feministas buscando a

---

<sup>7</sup> BARATTA, Alessandro. O paradigma do gênero: da questão criminal à questão humana. In: CAMPOS, Carmen Hein (Org.) Criminologia e Feminismo. Porto Alegre: Editora Sulina, 1999

igualdade em diversos âmbitos da vida social, como inserção no mercado de trabalho, igualdade familiar, nas tarefas domésticas, educação dos filhos e igualdade sexual.

Foi se descobrindo que o empoderamento das mulheres e a luta feminina contra a desigualdade de gênero é o método mais eficaz para se desconstruir a ideia de uma sociedade dominada pelo poder masculino e para a preservação da cidadania da mulher. A união das mulheres nos movimentos de reivindicação, desperta a consciência de uma responsabilidade da sociedade como um todo, e não só deste grupo específico e começa a questionar seu papel na sociedade.

Deste modo, abriu-se um espaço para esse assunto ser discutido com mais frequência, tanto na sociedade quanto nos estudos científicos a fim de buscar a inserção das mulheres no espaço público.

O objetivo principal dos movimentos feministas é o de garantir seus direitos fundamentais e sua dignidade, indispensáveis a qualquer cidadão, como o direito ao trabalho, à liberdade, à educação e à vida. Direitos esses inerentes a todo cidadão independente de classe social, cor, sexo, raça e religião.<sup>8</sup>

Para que seja possível a elaboração de políticas públicas que tenham como objetivo igualar os direitos entre homens e mulheres, é essencial assumirmos a existência da cultura patriarcal, cultura essa onde há o tratamento diferenciado entre homens e mulheres em diversas esferas da sociedade. Segundo Giuzmán:

“(…) as resistências que dificultaram e dificultam ainda a construção social da equidade de gênero como princípio organizador da democracia têm várias causas. Algumas resultam da inércia dos sistemas cognitivos e de valores. Outras estão relacionadas à rejeição dos homens a ver afetados seus interesses pela concorrência das mulheres nos espaços públicos associadas ao medo gerado pelas mudanças de identidade do outro ao questionar a própria identidade e à incerteza quanto ao

---

<sup>8</sup> “Art. 2º. Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania.”; **Declaração Universal dos Direitos Humanos** de 10 de dezembro de 1948. Disponível em < [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf) > Acesso em 18 de junho de 2017.

próprio sentido e consequências das transformações em curso. Em resumo, aceitar mudanças na representação do feminino e do masculino nos sistemas de relações e práticas comuns aos dois gêneros não somente altera a situação da mulher como coloca em questão os conteúdos atribuídos à masculinidade e às práticas sociais associadas a ela.”<sup>9</sup>

Somente com o reconhecimento de tal condição social, será possível não só garantir e ampliar os direitos femininos, mas também dismantelar essa distinção de gênero dominante na nossa sociedade.

O feminismo começou a se mostrar mais forte no século XIX e fim do século XX no Reino Unido, Estados Unidos e França.

Assim, os momentos que mais se destacaram na história da luta feminista foram a Revolução Francesa e a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã. Esses e outros acontecimentos históricos tiveram como resultado a conquista de importantes direitos como o direito à educação da mulher, o direito ao voto e ao trabalho.

Com a Revolução Francesa, em 1789, a luta das mulheres tomou uma maior forma e visibilidade, principalmente no que diz respeito aos seus direitos políticos, procurando um maior exercício da sua cidadania. Uma das principais personagens foi a líder feminista Marie Olympe de Gouges, que brigou intensamente pelo direito de voto das mulheres e também o direito ao trabalho.

Marie de Gouges publicou a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, que tinha como objetivo a aplicação do princípio da igualdade jurídica às mulheres, proclamada pela revolução. No entanto, foi condenada à pena de morte, sendo guilhotinada em 1793, com a justificativa de “ter querido ser um homem de estado e ter esquecido as virtudes próprias do seu sexo.”

---

<sup>9</sup> GIUZMÁN, V. **A equidade de gênero como tema de debate e de políticas públicas**. In: Gênero, família e trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Faperj, 2008. Pág. 68.

Não obstante, o Brasil assinou e ratificou dois tratados internacionais que tutelam os direitos humanos das mulheres, que são a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher. Sobre a primeira, afirma Fabrício Mota Alves:

“O preâmbulo da Convenção assinalou o entendimento dos Estados-Partes para a concepção do problema da desigualdade de gênero e da necessidade de solucioná-lo, ao assinalar que "a participação máxima da mulher, em igualdade de condições com o homem, em todos os campos, é indispensável para o desenvolvimento pleno e completo de um país, para o bem-estar do mundo e para a causa da paz". Seu apelo maior foi o reconhecimento de que "a discriminação contra a mulher viola os princípios de igualdade de direitos e do respeito à dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço ao seu país e à humanidade”<sup>10</sup>

Através desta Convenção ficou estabelecido que qualquer denúncia de violência contra a mulher pode ser enviada à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, ficando assim todos os Estados signatários da Convenção obrigados a eliminar qualquer tipo de discriminação de gênero.

Cabe ressaltar que, para ser realizada a denúncia à Comissão, deve-se esgotar todas as vias internas do Estado, comprovando que estas foram ineficazes na resolução. Assim, segundo Flavia Piovesan:

“Desse modo, a convenção objetiva não só erradicar a discriminação contra a mulher e suas causas, como também estimular estratégias de promoção de igualdade. Combina a proibição de discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo. Para garantir a igualdade não basta apenas proibir a discriminação, mediante legislação repressiva. São essenciais estratégias capazes de incentivar a inserção e inclusão social de grupos historicamente vulneráveis”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> ALVEZ, Fabrício Mota. **Lei Maria da Penha: das discussões à aprovação de uma proposta concreta de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/12420-12421-1-PB.html>>. Acesso em: 20 de jun. 2017.

<sup>11</sup> PIOVESAN, Flavia. **Direitos Reprodutivos como Direitos Humanos**. 2010. P. 266. Disponível em: <

Em 1988, foi promulgada a Constituição da República, que trouxe como principais fundamentos o princípio da igualdade e a dignidade da pessoa humana. A Constituição trouxe inúmeros avanços no que diz respeito à proteção da mulher na sociedade, tanto nas relações sociais e familiares quanto nas relações de trabalho.

Houve uma importante transformação no que se refere a igualdade entre o homem e a mulher e na luta pelo fim de uma sociedade patriarcal, principalmente no âmbito familiar.

“Após a promulgação da Constituição de 1988 iniciou-se um processo de adaptação das regras jurídicas aos novos princípios: proibição de discriminação em relação a sexo (art. 3º, IV; art. 5º, I) e abolição da “chefia” da sociedade conjugal (art. 226, §5º: Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher). No âmbito civil, promulgou-se um novo Código Civil que repara as incongruências do Código de 1916.”<sup>12</sup>

Essa ampla aplicação do princípio da igualdade acontece pois os direitos fundamentais possuem eficácia por todo ordenamento jurídico, seja na esfera pública ou privada, devendo ser respeitado em todas estas.

Deste modo, *“a Constituição, como documento jurídico e político dos cidadãos, buscou romper com um sistema legal fortemente discriminatório contra as mulheres e contribuiu para que o Brasil se integrasse ao sistema de proteção internacional dos direitos humanos”*

<sup>13</sup>.

Ao longo da história, através de suas lutas, as mulheres conquistaram o mesmo direito à educação que os homens, direito de participação política, através do voto e da ocupação de cargos políticos eletivos, além do direito ao mercado de trabalho e à vida pública. Assim, diante dessas transformações sociais, as mulheres se encontram cada vez mais presentes na esfera pública e produtiva da sociedade.

Podemos afirmar, de certa maneira, que alguns direitos como os direitos políticos, direito à educação e direito ao trabalho, foram consolidados em legislações graças aos movimentos sociais e, conseqüentemente, à iniciativa estatal.

---

<sup>12</sup> LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do Trabalho da Mulher**. Cadernos Pagu (26), janeiro-julho de 2006. p. 22.

<sup>13</sup> CAMPOS, Amini Haddad e CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. **Direitos Humanos das Mulheres**. p. 143.

Entretanto, por mais que ao longo dos anos, a luta feminista tenha realizado uma série de conquistas importantes para o Direito das mulheres na sociedade, é essencial reconhecer que a mulher ainda continua refém de sua realidade social, permanecendo ainda certos valores que, apesar de serem tutelados pelo Direito, na prática ainda não se tornaram totalmente efetivos. O que ocorre na prática é a diferença de tratamento de gêneros, embasada em justificativas preconceituosas e de caráter machista.

Ainda não houve um total desaparecimento da superioridade do homem sobre a mulher, o que houve foi uma camuflagem nas formas de se manifestar antigos valores, o que a tornou menos visível e, assim, mais difícil de se combater.

É importante reconhecer sobretudo que a violência contra a mulher é proporcionada pela desigualdade histórica entre o sexo masculino e o feminino, uma vez que reflete uma demonstração de poder do homem diante da inferioridade feminina, utilizando-se de sua força física para coibir a mulher ou forçá-la a fazer algo que não quer.

### 3 - A MULHER E O DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo será abordada a evolução histórica da luta feminina, desta vez no âmbito dos direitos trabalhistas. Essa retrospectiva histórica é essencial para compreendermos de que forma as mulheres se inseriram no mercado de trabalho e quais as leis foram criadas mediante tais reivindicações.

As mulheres sempre foram vítimas de tratamento jurídico diferenciado no ramo trabalhista, sempre pautado na justificativa de suas diferenças fisiológicas ou intelectuais. No entanto, como vimos no capítulo anterior, essa discriminação perpetuada por tantos séculos no direito do trabalho, na realidade é fruto da construção social do papel da mulher de mãe e dona do lar. Nesse sentido, afirma Aldacy Rachid Coutinho:

“A divisão sexual de tarefas não é traduzida pelo que as mulheres tem a possibilidade física ou capacidade intelectual de fazer, mas é constitutiva do que elas devem fazer, arbitrariamente, segundo uma imagem social da condição feminina. Por meio de um processo de racionalização das desigualdades, classificam-se as pessoas sob o discrimen do mérito social e/ou econômico, subvertendo a questão da diferença, tida como reconhecimento do outro enquanto tal, como constitutivo de si mesmo, em forma de subordinação e exclusão.”<sup>14</sup>

Sendo assim, a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi um dos maiores passos no processo de construção da sua autonomia. Como vimos no capítulo anterior, para isso ocorrer foi necessário um longo processo de reconhecimento por parte do Estado de tal situação de desigualdade, para posteriormente serem encontradas soluções.

Quando se trata de conquistas femininas no âmbito do Direito do Trabalho, é imprescindível nos reportarmos à época da Revolução Industrial, acontecimento histórico caracterizado pela substituição do trabalho artesanal, realizado pelas mulheres desde a Idade Média, pelo trabalho assalariado.

---

<sup>14</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Relações de gênero no mercado do trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, Porto Alegre: Síntese, v. 34, 2000, p. 13. Disponível em <<http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826/1522>> . Acesso em 26 de junho de 2017.

Com o aprofundamento do sistema capitalista, houve uma forte mudança na estrutura social e, com isso, houve junto uma pequena mudança do modelo tradicional de família patriarcal, que não favorecia o momento de forte produção. Neste momento, se começa a ver uma maior entrada das mulheres no mercado de trabalho.

Nesse cenário, começou-se a utilizar o trabalho através de máquinas. Por serem fáceis de manusear, houve uma grande contratação de mulheres e crianças, que significavam uma mão de obra mais barata. Deste modo, com a pouca necessidade de trabalhadores, eram pagos salários extremamente baixos aos homens e, conseqüentemente, menores ainda para as mulheres.

Assim, forçoso é aformar que as diferenças salariais e as condições de trabalho não foram reduzidas com o crescimento do emprego assalariado feminino<sup>15</sup>, caracterizando uma menor exclusão da mulher no mercado de trabalho, porém uma maior discriminação destas no ambiente laboral e nos contratos de trabalho.

Além disso, mesmo o trabalho sendo realizado dentro das indústrias, com o uso de uma maior tecnologia, o trabalho realizado pelas mulheres era o que necessitava de uma menor capacidade intelectual, enquanto o do homem era um serviço de maior qualificação.

Ademais, o trabalho era realizado sob condições subumanas, exercendo funções superiores às suas forças e submetendo-se à horas excessivas, em ambientes insalubres. As mulheres sofriam assédio sexual por parte dos empregadores e, quando engravidavam, eram obrigadas a trabalhar até a última semana de gestação<sup>16</sup>.

Já em 1919 foi assinado o tratado de Versalhes que evidenciou uma maior preocupação com o trabalho da mulher, estabelecendo algumas recomendações de caráter social a serem respeitadas internacionalmente. Assim, houve a regulamentação da igualdade salarial para ambos os sexos, impedindo assim a exploração da mulher. Segundo Orlando Gomes:

---

<sup>15</sup> LUZ, France. **O Trabalho da Mulher no Direito Brasileiro**, São Paulo: LTr, 1984.

<sup>16</sup> GAMBÁ, Juliane Caravieri Martins e MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Tutela Jurídica do Trabalho da Mulher**. Revista de Direito do Trabalho 2013. RDT 152. P. 68. Disponível em <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/99217>>.

“Com o Tratado de Versalhes e as Conferências Internacionais do Trabalho realizadas pela OIT, a partir de 1919, o trabalho da mulher passou a merecer a devida atenção dos povos cultos, que o regulamentaram com relação à duração, às condições de insalubridade ou periculosidade, às características fisiológicas da mulher.”<sup>17</sup>

Assim versa a parte III do tratado:

“VII- A trabalho igual deve-se pagar salário igual, sem distinção de sexo do trabalhador [...]  
XIX- Deve-se organizar, em cada Estado, serviço de inspeção que compreende mulheres, a fim de assegurar a aplicação de leis e regulamentos para proteção aos trabalhadores.”<sup>18</sup>

Além disso, através deste, foi criada a OIT (Organização Internacional do Trabalho) com o objetivo de criar um tratamento uniformizado aos trabalhadores. Tal organização deu início à diversas convenções e recomendações que tinham como objetivo estabelecer normas de proteção às trabalhadoras mulheres e o reconhecimento do seu direito à dignidade no ambiente laboral.

O art. 41 da Constituição da OIT preceitua “*as normas ditadas em cada país a respeito das condições de condições de trabalho deverão assegurar um tratamento equitativo a todos os trabalhadores residentes no país*”.<sup>19</sup>

A convenção fundamental nº100 da OIT, diz respeito à discriminação e tem como objetivo promover a igualdade de possibilidades sem discriminação por raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional e origem social. Essa convenção dispõe sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Segundo Juliane Caravieri e Zélia Maria Cardoso Montal, as convenções da OIT que foram de maior importância na proteção do trabalho das mulheres foram:

<sup>17</sup> GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**, 7ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1978, v. II, p. 600.

<sup>18</sup> SCHIFINO, Bruna Scarabelot Viegas. A proteção ao trabalho da mulher. Disponível em <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-protecao-ao-trabalho-da-mulher,54004.html>>. Acesso em 02 jul. 2017.

<sup>19</sup> **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Disponível em <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em 02 jul. 2017.

“a) Convenção n. 45, de 1935, vigência nacional em 1939, disciplina a proibição do trabalho de mulheres, de qualquer idade, em minas para a extração de substâncias situadas debaixo da superfície da terra;

b) Convenção n.100, de 1953, vigência nacional em 1958, trata de igualdade salarial, salário igual para trabalho de igual valor entre o homem e a mulher;

c) Convenção n103, de 1952, vigência nacional 1966, disciplina o amparo à maternidade, estabelecendo licença de 12 semanas, no mínimo, direito a períodos de interrupção do trabalho (um ou vários) durante a jornada de trabalho para amamentação e direito à estabilidade;

d)Convenção n.111, de 1960, vigência nacional em 1966, estabelece a proibição de discriminação em matéria de emprego e ocupação fundada na raça, cor, sexo, religião etc., e determina a adoção de medidas que possibilitem a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres sem discriminação;

e) Convenção n.171, de 1995, vigência nacional 2004, proíbe o trabalho noturno para as empregadas durante a gravidez e no estado puerperal, durante 16 semanas, sendo 8 semanas antes do parto.”<sup>20</sup>

Deste modo, podemos dizer que a proteção da mulher no âmbito jurídico foi fruto de ações internacionais que passaram a exigir uma regulação interna nos países.

Já no âmbito constitucional, a Constituição de 1934 veio trazendo a proteção à maternidade, apresentando direitos à gestante, assegurando-lhe o recebimento de salário antes e após o parto. Assim, foi instituída uma previdência a favor da maternidade em seu art. 121, §1º. Além disso, esta mesma Constituição proibiu o trabalho insalubre nas indústrias.

A Constituição de 1937 manteve todos os direitos implementados pela Constituição anterior, no entanto, somente no século XX, com a promulgação da Constituição de 1988, as mulheres tiveram seus direitos consolidados, principalmente com a proclamação do Princípio da Igualdade, o qual assegurou a igualdade entre homens e mulheres.

Embora tenham tido grandes avanços nos direitos trabalhistas das mulheres até então, ainda haviam muitos retrocessos, a exemplo da questão salarial. O Decreto nº 2.548, de 30 de agosto de 1940, permitiu que o salário da mulher fosse 10% inferior ao salário mínimo vigente. Assim dispunha seu artigo 2º:

---

<sup>20</sup> GAMBA, Juliane Caravieri Martins e MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Tutela Jurídica do Trabalho da Mulher**. Revista de Direito do Trabalho 2013. RDT 152. P. 72

“Art. 2º Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres.”<sup>21</sup>

Contudo, foi em maio de 1943 que houve um dos maiores avanços no Direito do Trabalho das mulheres. Foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.453 a Consolidação das Leis do Trabalho<sup>22</sup> (CLT) que teve como principal objetivo não só reunir todas as normas trabalhistas, que até então encontravam-se esparsas no ordenamento jurídico, mas também ampliar alguns dispositivos, assumindo a natureza de um “código do trabalho”<sup>23</sup>.

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 significou um enorme avanço, criando normas reguladoras das relações individuais e coletivas de trabalho, trazendo garantias de direitos às mulheres, uma vez que aludiu questões como as condições, duração e locais de trabalho, bem como a questão da maternidade e do trabalho noturno e períodos de descanso.

A CLT possui um capítulo destinado à tutela do trabalho feminino. O Capítulo III, seção I, denominado “Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher” prevê em seu art. 372 que *“os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo”*<sup>24</sup>.

Contudo, considerando-se o contexto histórico em que a CLT foram criada, diversas normas baseadas na fragilidade e dependência da mulher em relação aos homens. Nesse contexto, a Constituição da República de 1988 trouxe o princípio da isonomia, criando limites à proteção das trabalhadoras.

---

<sup>21</sup> BRASIL, **Decreto-Lei nº 2.548, de 31 de agosto de 1940**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 20 jul. 2017

<sup>22</sup> BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> . Acesso em 13 jul. 2017.

<sup>23</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. LTr. 2003. p.107.

<sup>24</sup> BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Art. 372. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 13 jul. 2017.

Deste modo, foi promulgada a Lei 7,855/89 que revogou algumas normas protetivas constantes no capítulo III, no entanto, permaceram as restrições referentes à prestação de horas extras, previstas no art. 376, que dispunha sobre a proibição do trabalho das mulheres além da jornada prevista no contrato<sup>25</sup>.

Em 1962 houve mais um importante marco no processo de autonomia das mulheres. Neste ano, entrou em vigor o Estatuto da Mulher Casada, que veio mudando diversos artigos do Código Civil de 1916 que definia a mulher casada como incapaz de realizar certos atos, necessitando da autorização do marido para exercer certas atividades, dentre elas ter uma profissão. Nesse sentido, foi também revogado o art. 446 da CLT que assim dispunha:

““Art. 446. Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.

Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares de uma mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor”<sup>26</sup>

Em 1988, foi publicada a Constituição que trouxe os maiores avanços nos direitos fundamentais e sociais, dentre estes no Direito do Trabalho, principalmente no Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais). Seu artigo 5º, inciso I veio assegurar a igualdade entre o homem e a mulher em seus direitos e deveres e o art. 6º estabelece como direito social a proteção à maternidade. Neste mesmo sentido, o art. 193 traz o trabalho como um fundamento da ordem econômica.

Já o art. 7º, XXX, proíbe a diferenciação de salários e o exercício de funções e critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor e estado civil. Deste modo, foi possível abrir espaço para a igualdade de direitos e deveres, atenuando a visão do homem como chefe de família e os privilégios que sustentavam a dominação masculina.

---

<sup>25</sup> MELO, Karine Carvalho dos Santos. **A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher**. In: Ver. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. v.44, n. 74. Belo Horizonte. jul-dez. 2006, p. 33. Disponível em: [http://www2.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_74/Karine\\_Melo.pdf](http://www2.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Karine_Melo.pdf). Acesso em 13 jul. 2017.

<sup>26</sup> BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Art. 446. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em 26 de junho. 2017.

Vale voltarmos ao art. 6º, pois a carta constitucional deixa claro que todos tem direito ao trabalho, ao designá-lo como um direito social fundamental, reconhecendo o trabalho como instrumento de afirmação da dignidade humana do indivíduo, sendo considerados como proteção de cláusula pétrea.

Os autores e juízes do trabalho, Emília Simeão Albino Sako e Hermann Araújo Hackradt versam sobre o tema no artigo “Direitos Sociais – Cláusulas Pétreas”:

“Os direitos sociais assegurados na Constituição de um país, por essência própria, e em face de sua construção legislativa originária, advindos de conquistas históricas, são imutáveis e não podem ser objeto de alteração legislativa que implique supressão ou redução ou de qualquer forma condições menos favoráveis aos beneficiários, porque revestidos das garantias de imodificabilidade e inderrogabilidade, extraídas do conceito de cláusula pétrea, e que lhes confere um grau de segurança e estabilidade dotado de certeza.”<sup>27</sup>

Deste modo, podemos dizer que o direito ao trabalho é um direito social garantido a todos os indivíduos, sem exceção, pela Constituição da República de 1988, portanto o desrespeito a esse direito fere diretamente à Dignidade da Pessoa Humana, afinal, são fundamentos da República Federativa do Brasil:

“os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa: é através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade ao trabalhador (por exemplo: CF, arts. 5.º, XIII; 6.º; 7.º; 8.º; 194-204). Como salienta Paolo Barile, a garantia de proteção ao trabalho não engloba somente o trabalhador subordinado, mas também aquele autônomo e o empregador, enquanto empreendedor do crescimento do país;”<sup>28</sup>

Os direitos sociais são normas de ordem pública, sendo invioláveis em qualquer contrato de trabalho pelas partes contratantes.

Além do texto constitucional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, bem como diversos tratados e declarações de direito internacional, também consagram o direito ao trabalho como um direito fundamental a todos os cidadãos. Ademais, a Resolução nº34/46, de

---

<sup>27</sup>SAKO, Emília Simeão Albino e HACKRADT, Hermann Araújo. **Direitos Sociais – Cláusulas Pétreas**. Revista TRT – 9ª R, Curitiba, v. 27, junho/2002.

<sup>28</sup>MORAES, Alexandre. *Direito constitucional*; 13a ed.; São Paulo: Atlas, 2003, p. 333-4. Disponível em < [https://jornalistaslivres.org/wp-content/uploads/2017/02/DIREITO\\_CONSTITUCIONAL-1.pdf](https://jornalistaslivres.org/wp-content/uploads/2017/02/DIREITO_CONSTITUCIONAL-1.pdf)>. Acesso em 20 nov. 2017.

1979, da Assembléia Geral da ONU salienta que “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho”.

A dignidade da pessoa humana se encontra elencada no art. 1, III da Constituição, devendo este ser observado e respeitado, assim como todas as normas e princípios constitucionais, na elaboração, interpretação e sobretudo na aplicação das normas infraconstitucionais.

Sendo assim, podemos dizer que a Constituição da República de 1988 garantiu a dignidade da pessoa humana no âmbito trabalhista não só para os homens, mas também para as mulheres, reconhecendo a necessidade de tutelá-las especificamente, tendo em vista a sua diferenciação no tratamento social.

Assim, foi assinada pelo Brasil a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Tal Convenção foi resultado de lutas feministas destinadas a comprometer os Estados-Membros das Nações Unidas na condenação da discriminação contra a mulher. A Convenção resultou na I Conferência Mundial da Mulher, em 1975<sup>29</sup>.

Através da Convenção, houve o reconhecimento por parte da Assembléia Geral das Nações Unidas de que a discriminação contra a mulher viola os Princípios da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana.

O Decreto 4.377 de 2002, em seu art.11 e alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e” e “f” prevê que ficam os Estados responsáveis pela adoção de medidas que eliminem a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Assim dispõe:

“1. Os Estados – Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmo direitos, em particular:

a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;

---

<sup>29</sup> PEREIRA, Leonellea e LIMA, Magna Simone Albuquerque. **Da proteção à promoção do trabalho da Mulher.** Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2311](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2311)>. Acesso em 20 de jul. 2017.

- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questão de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional e superior e suprir e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.”<sup>30</sup>

Além disso, tal Convenção define a expressão “discriminação contra a Mulher” como

“toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer campo.”<sup>31</sup>

Apesar da luta feminina ter realizado enormes conquistas ao longo dos séculos, como foi mostrado anteriormente, e sua representatividade no mercado de trabalho tenha aumentado consideravelmente, é de suma importância salientar que, mesmo com a quebra da exclusividade masculina, a inserção da mulher não representou uma queda absoluta do estigma de “dona do lar” uma vez que, ainda que tivessem que realizar suas atividades laborais, as mulheres não deixaram de realizar suas tarefas domésticas, resultando em uma dupla jornada de trabalho. Segundo Carloto (1998, p.9) “*as mulheres que somam serviço de casa com o trabalho assalariado não conseguem se recuperar da fadiga e do desgaste, e ficam mais sujeitas a dores, doenças e vários tipos de sofrimento físico e mental*”.

Desta forma, mesmo com o aumento das responsabilidades assumidas ‘fora de casa’, não houve uma divisão do trabalho doméstico, que continuou sendo um papel somente da

---

<sup>30</sup> GAMBÁ, Juliane Caravieri Martins e MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Tutela Jurídica do Trabalho da Mulher**. Revista de Direito do Trabalho 2013. RDT 152. P. 68.

<sup>31</sup> HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos pagu, 2002, n. 17/18, 2001/02. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06>>. Acesso em 26 jul. 2017.

mulher, situação que perdura até os dias atuais, como podemos ver nos dados fornecidos por Laís Abramo:

“46% dos homens declaram realizar afazeres domésticos e 88% das mulheres o fazem. Temos uma proporção muito mais elevada de mulheres que realizam afazeres domésticos, e é coerente com toda a ideia de que são as mulheres que são responsáveis por isso.

A jornada de trabalho remunerada dos homens é maior: quase quarenta e três horas semanais. Isso é em média, e a das mulheres é de quase trinta e cinco horas semanais. Em termos de afazeres domésticos, os homens realizam em média dez horas, com o desconto para cima de afazeres domésticos, e as mulheres vinte e duas horas, dando um desconto para baixo. Isso perfaz uma jornada total semanal de trabalho das mulheres de cinco horas mais elevada do que a dos homens. Se somarmos o trabalho remunerado e os afazeres domésticos, os homens trabalham cinquenta e duas horas semanais e as mulheres cinquenta e sete horas semanais. Outra vez, a importância de pensar conjuntamente esses fatores.”<sup>32</sup>

Como podemos ver, essa situação se reflete até hoje no mercado de trabalho. Assim,

“O aumento do número de empregos remunerados, acompanhado de sua precarização e vulnerabilidade crescentes, é um dos paradoxos centrais da globalização do ponto de vista do gênero. Por outro lado, é possível dizer que as igualdades dos salários, das condições de trabalho e da saúde não foram atenuadas, e que a divisão do trabalho doméstico não foi modificada de maneira significativa, apesar de um maior envolvimento das mulheres em suas responsabilidades profissionais.”<sup>33</sup>

A partir da década de 90, com a globalização, aumentou-se cada vez mais a participação da mulher no mercado de trabalho, no entanto, isso não significou uma melhora nas condições de emprego. Em 2004, foi divulgado pela OIT que, dos 500 milhões de trabalhadores mais pobres do mundo, cerca de 70% são mulheres<sup>34</sup>.

Às mulheres ficaram reservados trabalhos que exigem menos desenvolvimento intelectual e com salários bem inferiores aos dos homens. Nas palavras de Helena Hirata,

<sup>32</sup> ABRAMO, Laís. **Discriminação e ações afirmativas no Brasil**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 76, n. 4, p. 159-167, out./dez. 2010. p. 166.

<sup>33</sup> **Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres: desafios para as Políticas Públicas**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. p.19.

<sup>34</sup> CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação**. São Paulo, LTR, 2007. p. 123.

*“pouco mais de 10% do trabalho feminino pertence agora à categoria das profissões executivas e intelectuais superiores”<sup>35</sup>.*

Ainda segundo a autora:

“Trata-se de um dos paradoxos da globalização, este aumento do emprego remunerado acompanhado pela sua precarização e vulnerabilidade crescentes. Pode-se dizer que as desigualdades de salários, de condições de trabalho e de saúde não diminuíram, e que a divisão do trabalho doméstico não se modificou substancialmente, a despeito de um maior envolvimento nas responsabilidades profissionais por parte das mulheres.”<sup>36</sup>

Hoje, a representatividade feminina em altos cargos existe, no entanto, mesmo nestes cargos, há ainda a prevalência da mulher em certos setores rotulados femininos e de menor prestígio social como o de saúde, educação e serviços pessoais<sup>37</sup>. Segundo Freitas:

“(…) isso é explicado pelo fato de o “cuidado” ser considerado um atributo tipicamente feminino, adquirido na esfera doméstica, ou seja, os saberes são aprendidos na socialização da mulher. Desse modo [...] as mulheres aparecem como mais propensas a certas profissões por serem consideradas “naturalmente” qualificadas para elas.”<sup>38</sup>

Podemos afirmar que:

“No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. O balanço anual da Gazeta Mercantil revela que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000”<sup>39</sup>

No entanto, ao mesmo tempo em que o processo de desenvolvimento do trabalho feminino aumenta sua independência, ainda há que ser superado seu papel histórico. Um exemplo disso, é a maternidade. Muitas mulheres criam impedimentos ao crescimento

<sup>35</sup> HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos pagu, 2002, n. 17/18, 2001/02. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06>>. Acesso em 26 jul. 2017. p. 148.

<sup>36</sup> \_\_\_\_\_. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos pagu, 2002, n. 17/18, 2001/02. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06>>. Acesso em 26 jul. 2017. p. 148.

<sup>37</sup> \_\_\_\_\_. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos pagu, 2002, n. 17/18, 2001/02. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06>>. Acesso em 26 jul. 2017.

<sup>38</sup> FREITAS, T.V. **O cenário atual da divisão sexual do trabalho**. São Paulo: SOF, 2007. Pag. 55.

<sup>39</sup> PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. 2015. Disponível em <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 03 ago. 2017.

profissional com a justificativa de que ficarão impossibilitadas de trabalhar durante a gravidez e não poderão se dedicar exclusivamente à carreira. Neste sentido, Danièle Kergoat afirma que:

“essa separação entre masculino e feminino pode gerar três distintos modelos de organização: o primeiro, tradicional, segundo o qual as mulheres ocupam o centro da organização familiar e os homens providenciam o sustento econômico; o segundo, na forma de conciliação, no qual a mulher concilia a carreira profissional com a doméstica; e o terceiro, de delegação, segundo o qual as tarefas domésticas seriam transferidas a outras mulheres”<sup>40</sup>

Assim, ao contrário do homem, cria-se um paradoxo entre abdicar de sua carreira ou abdicar de formar uma família. A mulher é incentivada a estudar e trabalhar, desde que isso não interfira no cuidado com a sua família e filhos.

Em suma, neste capítulo vimos que, apesar do surgimento cada vez maior de normas que regulamentam o trabalho feminino ao longo dos séculos, ainda não houve a total superação da divisão sexual do trabalho, uma vez que esta é fruto de uma construção social baseada na discriminação do sexo feminino. Assim afirma Aldacy Rachid Coutinho:

“Em verdade, não mais existem barreiras legais que, sob o manto protecionista, apenas a inserção da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho após a promulgação da Constituição Federal de 1988. O fenômeno da homogeneização nas relações de gênero é, no entanto, puramente jurídico e teórico, pois diante da realidade concreta há constante discriminação sexista”<sup>41</sup>

Após essa análise histórica das conquistas femininas na sociedade e no direito trabalhista, será possível uma melhor compreensão da criação da medida protetiva prevista na Lei Maria da Penha, que permite a manutenção do vínculo trabalhista da empregada vítima de violência doméstica e familiar, como veremos a seguir.

---

<sup>40</sup> HIRATA, Helena. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. XI Conferencia Regional sobre la mujer de America Latina y el Caribe. Primer panel. Brasília, 13 a 16 de julho de 2010, p.2.

<sup>41</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Relações de gênero no mercado do trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, Porto Alegre: Síntese, v. 34, 2000, p. 13. Disponível em <<http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826/1522>> . Acesso em 03 ago. 2017

#### 4 – A LEI MARIA DA PENHA

Antes de entrarmos na análise da medida trabalhista a qual se refere o presente trabalho, é de suma importância falarmos sobre a criação da Lei Maria da Penha.

Diante de todo o quadro histórico mencionado nos capítulos anteriores, e como consequência de anos de luta, o Direito tem tido cada vez mais a preocupação em criar mais mecanismos com o objetivo de assegurar a igualdade de gêneros em todos os seus ramos, após anos de inércia legislativa.

Até pouco tempo atrás, o Brasil se mostrava carente de uma lei específica para julgar casos de violência doméstica contra a mulher, sendo competente na época para julgar tais crimes os Juizados Especiais Criminais, criados em 1995 para atender as “infrações penais de menor potencial ofensivo”, como dispõe do art. 60 da Lei 9.099/95<sup>42</sup>.

Assim, a violência doméstica não era considerada um crime, gerando apenas um aumento de pena. O que ocorria era apenas uma pena mais severa em casos de lesão corporal em relações domésticas. Certamente, diante das punições brandas que a referida lei previa, os casos de violência doméstica vinham aumentando cada vez mais.

Diante desses fatos, em setembro de 2006 entrou em vigor a Lei 11.340/06, conhecida popularmente como Lei Maria da Penha, que criou mecanismos para coibir a violência contra a mulher, nos termos do §8º do artigo 226 da Constituição da República, 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.

A Lei Maria da Penha veio para agravar as sanções aos agressores e dar celeridade às ações de violência doméstica.

---

<sup>42</sup> “Art. 60. O Juizado Especial Criminal, provido por juízes togados ou togados e leigos, tem competência para a conciliação, o julgamento e a execução das infrações penais de menor potencial ofensivo, respeitadas as regras de conexão e continência.” BRASIL. **Lei 9.099/95**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9099.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9099.htm)>. Acesso em 20 ago. 2017.

O referido diploma legal recebeu esse nome em homenagem à Maria da Penha Maia Fernandes, uma mulher que enfrentou durante vinte anos as agressões sofridas pelo seu marido que tentou assassiná-la duas vezes, o que acabou a deixando paraplégica.

Após muita luta de Maria da Penha, deu-se início a criação de medidas que regulamentassem o art. 226, §8º da Constituição da República, que prevê a criação de mecanismos para coibir a violência nas relações familiares. Assim dispõe tal artigo:

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

§ 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.<sup>43</sup>”

Acerca do tema comentou Souza:

“o legislador da Lei, lembrou que a mulher, enquanto ser humano igual, possui os mesmos direitos reconhecidos em favor do homem. Tal técnica deveria ser desnecessária, mas como efetivamente não o é, houve a reiteração em norma infraconstitucional, daquilo que a Constituição já prevê, porém que a prática indica que não se costuma cumprir.”<sup>44</sup>

Em suma, a referida norma infraconstitucional buscou reforçar os direitos fundamentais já previstos constitucionalmente, a fim de que eles se tornem efetivos e possam ter uma melhor aplicação prática.

Tal regulamentação se fez necessária uma vez que a violência doméstica é uma realidade no Brasil que atinge milhares de mulheres, como podemos observar na fala de Maria Berenice Dias:

“[...] os altíssimos índices da violência praticada contra as mulheres por homens com quem elas mantêm – ou mantiveram – vínculo de afeto flagram uma triste realidade: ainda vivemos em uma sociedade patriarcal. Considerada como sexo frágil, o homem se reconhece na condição de proprietário de seu corpo e do seu desejo, se

---

<sup>43</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. DF: Senado Federal. Art. 226. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 20 ago. 2017.

<sup>44</sup> SOUZA, Sérgio Ricardo. **Comentários à Lei de Combate à Violência Contra a Mulher**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 42.

arvorando no direito de puni-la sempre que o seu comportamento se afasta do modelo de obediência que lhe impõe.”<sup>45</sup>

Assim, a Lei Maria da Penha se respalda principalmente no princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição da República de 1988, que assim dispõe:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a **dignidade da pessoa humana**;<sup>46</sup>

Importa dizer que tal princípio deve ser observado e respeitado, assim como todas as normas e princípios constitucionais, na elaboração, interpretação e sobretudo na aplicação das normas infraconstitucionais.

Nesse sentido, a própria Lei Maria da Penha, em seu art. 2º, vem explicitando:

“Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.”<sup>47</sup>

Maria Berenice Dias explica que:

“Com o advento da Lei Maria da Penha a violência intrafamiliar ganhou visibilidade. Pela vez primeira passou-se a quantificar os delitos perpetrados no âmbito doméstico e os números assustaram. Para corrigir históricos equívocos foi afastada, modo expreso, a incidência da Lei dos Juizados Especiais e proibida a

<sup>45</sup> DIAS, Maria Berenice. **Ganhos e Perdas**. [online] Disponível em <<http://www.mariaberenice.com.br/pt/ganhos-eperdas.cont>>. Acesso em: 20 de agosto 2017.

<sup>46</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. DF: Senado Federal. Art. 1º. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 20 ago. 2017.

<sup>47</sup> BRASIL. **Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Lei Maria da Penha. Art. 2º. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm)>. Acesso em 20 ago. 2017.

aplicação de pena de natureza pecuniária, como o pagamento de cestas básicas. Mas a nova legislação foi além, impôs à autoridade policial o dever de tomar algumas iniciativas e encaminhar o pedido de aplicação de medidas protetivas ao judiciário no prazo de 48 horas.

Com essas e outras tantas providências salutares, as mulheres sentiram-se protegidas e encorajadas a denunciar a violência de que são vítimas. Depois de levar o fato ao conhecimento da polícia, tinham a segurança de não mais ficarem reféns do agressor que não poderia ameaçá-las para “retirar a queixa”<sup>48</sup>

Em suma, a Lei Maria da Penha não somente deu celeridade às ações de violência doméstica, mas também proporcionou à todas as mulheres um sentimento de maior segurança e de menor impunidade aos agressores, em uma sociedade em que ela se viam intimidadas e com medo de procurar a justiça. Durante todo o tempo em que ficou casada, a própria Maria da Penha não denunciou todas as agressões sofridas temendo sofrer ainda mais repressão, tomando coragem apenas após as duas tentativas de assassinato.

Neste diapasão, o aludido diploma infraconstitucional se estendeu a diversos campos jurídicos, sendo um destes o direito do trabalho, visando a máxima proteção à mulher vítima de violência doméstica e familiar.

O próximo capítulo pretende abordar especificamente a questão da medida protetiva criada pelo legislador a fim de analisarmos melhor a sua aplicabilidade.

---

<sup>48</sup> DIAS, Maria Berenice. **Ganhos e Perdas**. [online] Disponível em <<http://www.mariaberenice.com.br/pt/ganhos-eperdas.cont>>. Acesso em: 20 de agosto 2017.

## 5 – A MEDIDA PROTETIVA TRABALHISTA

Podemos afirmar que a Lei Maria da Penha trouxe uma inovação em seu conteúdo, pois apesar de ser uma lei que, em sua maior parte, trata dos âmbitos penal e civil, não se conteve apenas a estas esferas, criando uma medida protetiva que assegura o trabalho da mulher, direito este garantido pela Constituição da República de 1988.

No referido dispositivo infraconstitucional, foi incluído pelo legislador o artigo 9º parágrafo segundo, inciso II, que possui como objeto a proteção à mulher vítima de violência doméstica ou familiar, quando há a necessidade de seu afastamento do ambiente de trabalho, tendo como objetivo principal preservar sua integridade física e psicológica.

Tal artigo se encontra no capítulo II, intitulado “Da assistência à mulher em situação de violência familiar” e dispõe o seguinte:

“Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 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 seis meses<sup>49</sup>.”

Tal artigo dispõe que o vínculo trabalhista da empregada vítima de violência doméstica poderá ser mantido em até seis meses, podendo ainda ser prorrogado, nos casos em que se demonstre necessário o afastamento da vítima do local de labor, sendo este um meio de garantir e preservar sua integridade.

Segundo Fabrício da Mota Alves:

---

<sup>49</sup> BRASIL. Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006. Lei Maria da Penha. Art. 9º. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm)>. Acesso em 02 set. 2017.

“É precisamente o § 2º desse dispositivo legal que contém a maior força do Capítulo, pois a Lei Maria da Penha inaugura uma nova justificção para a remoção da servidora pública que esteja em situação de violência doméstica e familiar, visando à preservação de sua integridade física e psicológica, e àquelas vítimas que não têm vínculo com a administração pública, mas que estejam empregadas sob qualquer forma de relação profissional com particulares ou com empresas, a norma buscou assegurar a sua estabilidade por seis meses, uma vez afastada do local de trabalho por medida judicial”<sup>50</sup>

A partir de uma breve análise inicial do artigo, e levando em consideração todos os fatores que levaram à criação da Lei Maria da Penha, resta evidente que o legislador quis impor um caráter social na medida, com o objetivo de tutelar os direitos fundamentais da mulher.

Segundo Cavalcanti<sup>51</sup>, é digno tanto para a empregada quanto para a servidora pública a oportunidade do afastamento do local onde trabalha para ter proteção contra a ameaça eminente do risco de vida, além de sua honra e fatores psicológicos.

O objetivo do legislador, ao incluir tal mecanismo, foi o de proteger o vínculo empregatício da mulher, diante da necessidade de seu afastamento resultante da violência sofrida.

Neste sentido, a Constituição da República, em seu artigo 226, parágrafo 8º, aduz que *“o Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações”*.

Vale ressaltar um importante dado que, segundo Maria Berenice Dias, 4 em cada 5 faltas ao trabalho das mulheres é por causa da violência doméstica, como se pode ver a seguir:

“1,9% do PIB é consumido em face da violência doméstica; 4 em cada 5 faltas ao trabalho das mulheres é por causa da violência doméstica; perfil das vítimas: 76% restam com lesões corporais, 40% das agressões resultam em lesões corporais graves, 24% sofrem agressão física e moral, em 17% dos casos há utilização de objetos, 76% têm filho com o agressor, 17% estão grávidas; 30% dos filhos também

---

<sup>50</sup> ALVES, Fabrício Mota. **Lei Maria da Penha**: das discussões à aprovação de uma proposta concreta de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/12420-12421-1-PB.html>>. Acesso em: 02 de set. de 2017.

<sup>51</sup> CAVALCANTI, Valéria Soares de Farias. **Violência Doméstica: análise do artigo por artigo da lei “Maria da Penha”**, nº11.340/06. 2.ed. Salvador: juspodivm, 2008.

são agredidos; 75% são agredidas seguidamente, 7% uma única vez. Apenas 50% buscam auxílio policial por conta própria; a cada 15 segundos uma mulher é espancada; 25% das mulheres são vítimas da violência doméstica; 33% da população feminina admite já ter sofrido algum tipo de violência; em 70% das ocorrências de violência contra a mulher o agressor é o marido ou o companheiro; a violência doméstica é a principal causa de lesões em mulheres entre 15 e 44 anos; os maridos são responsáveis por mais de 50% dos assassinatos de mulheres e, em 80% dos casos, o assassino alega defesa da honra; 1,9% do PIB brasileiro é consumido no tratamento de vítimas da violência doméstica; 80% das mulheres que residem nas capitais e 63% das que residem no interior reagem às agressões que sofrem; 11% das mulheres foram vítimas de violência durante a gravidez e 38% delas receberam socos e pontapés na barriga; são registradas por ano 300 mil denúncias de violência doméstica..”<sup>52</sup>

Em consequência, podemos dizer que a criação de tal medida protecionista buscou inserir na referida norma princípios previstos na Constituição da República, pretendendo garantir à mulher seus direitos fundamentais, tais como a Dignidade da Pessoa Humana e a Igualdade, além do direito social ao trabalho.

Por se tratar então de um direito fundamental, o dever de zelar pela efetividade desses direitos cabe tanto à sociedade quanto ao Poder Público, isto porque a questão vai muito além do direito privado e do contrato de trabalho.

Ademais, o trabalho é condição essencial para que o indivíduo tenha acesso a outros direitos fundamentais, como a saúde, alimentação, moradia e educação. Podemos então considerar a discriminação de gênero como um impedimento à esses direitos elencados, violando assim a dignidade da pessoa humana.

O artigo 5º da Constituição da República de 1988 trouxe para o âmbito jurídico o princípio da Igualdade, enunciando que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. No mesmo sentido, seu inciso I traz o princípio da igualdade entre os gêneros declarando que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, proibindo qualquer tipo de discriminação entre os mesmos.

---

<sup>52</sup> DIAS, Maria Berenice. **Falando em Violência Doméstica**. Disponível em: <<http://www.mariaberenice.com.br/pt/vocesabia--falando-em-violencia-domestica.cont>>. Acesso em: 02 set. 2017.

Deste modo, tal princípio abre espaço para a criação de medidas especiais protetivas as mulheres, de modo a garantir a não discriminação. Nesse sentido, assevera Alexandre de Moraes:

“o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito, sem que se esqueça, porém, como ressalvado por Fábio Konder Comparato, que as chamadas liberdades materiais têm por objetivo a igualdade de condições sociais, meta a ser alcançada, não só por meio de leis, mas também pela aplicação de políticas ou programas de ação estatal.”<sup>53</sup>

Já o artigo 3º da Constituição também traz critérios proibitivos de discriminação em seu inciso IV, que assim dispõe “*Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.*”

Deste modo, a Lei Maria da Penha, em respeito a tais preceitos fundamentais dispostos na nossa Constituição, deixa claro em seu artigo 3º seu objetivo em dar mais efetividade a tais direitos:

“Art. 3º Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.”<sup>54</sup>

Com efeito, o Direito ao Trabalho é uma das maiores expressões da dignidade humana, sendo digno tanto para a servidora pública quanto para a empregada de empresa privada a oportunidade de afastamento do seu local de labor a fim de se proteger.

Sendo assim, ainda que tal medida decorra de causa de pedir decorrente de fato estranho ao contrato de trabalho, a integridade física e psicológica são direitos fundamentais trabalhistas subjetivos, devendo ser resguardados em qualquer situação.

---

<sup>53</sup>MORAES, Alexandre. *Direito constitucional*; 13a ed.; São Paulo: Atlas, 2003, p. 333-4. Disponível em <[https://jornalistaslivres.org/wp-content/uploads/2017/02/DIREITO\\_CONSTITUCIONAL-1.pdf](https://jornalistaslivres.org/wp-content/uploads/2017/02/DIREITO_CONSTITUCIONAL-1.pdf)>. Acesso em 20 nov. 2017.

<sup>54</sup> BRASIL. **Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Lei Maria da Penha. Art. 3º. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm)>. Acesso em 02 set. 2017.

A medida em questão é facultativa ao juiz, que pode conceder ou não o afastamento, baseando-se nos fatos do caso concreto, ponderando se a empregada está realmente exposta ou não a risco, sendo fundamental seu afastamento do local de labor a fim de se proteger, quando estiver em risco no ambiente de trabalho ou precisar se afastar de seu próprio lar, impossibilitando o seu comparecimento ao trabalho.

Vale ressaltar que tal afastamento deve ser aplicado em *ultima ratio*, ou seja, quando as demais normas jurídicas não forem suficientes ou eficazes para tutelar o bem jurídico em questão, qual seja a integridade física e psicológica da mulher.

Deste modo, podemos dizer que a medida será aplicada nas hipóteses em que a mulher não tiver condições físicas em razão da violência sofrida, ou psicológica, pela mesma razão, e também pelas possibilidades do agressor trabalhar no mesmo local ou a mulher estiver sofrendo grave ameaça, necessitando mudar de endereço para fugir do agressor.

Para a aplicação da medida protetiva, é imprescindível que haja concomitantemente estas duas condições: primeiro que a vítima corra o risco de sofrer agressões novamente, segundo que o agressor não cumpra as demais medidas protetivas de urgência previamente deferidas pelo juízo, estas dispostas no artigo 22 da Lei Maria da Penha.

Neste sentido, preceitua Carlos Eduardo Duarte do Amaral:

“A manutenção do vínculo trabalhista à mulher em situação de violência doméstica e familiar fica condicionada à necessidade da preservação de sua integridade física e psicológica. Assim, se o suposto agressor, no transcorrer da lide, não estiver investindo contra a vítima, ou estiver cumprindo à risca e com fidelidade todas as medidas protetivas de urgência deferidas, ou mesmo se estiver preso em flagrante ou preventivamente, é indevida a concessão da cautelar de manutenção da relação de emprego, em razão da ausência de iminência de risco à integridade física ou psicológica da ofendida.

Outrossim, para decretação cautelar da manutenção do vínculo trabalhista deve ser verificado pelo Juiz se o afastamento do local de trabalho pela mulher se faz necessário, recomendável. Pelo que, mesmo se o suposto agressor estiver no encalço da mulher, descumprindo parcialmente algumas das medidas protetivas de urgência, ou mesmo caso tenha se evadido da prisão para local incerto, será necessário, mesmo assim, que fique evidenciado que o acusado está rondando as imediações do local de trabalho da vítima, ou seja, que o ambiente de trabalho da ofendida possa se constituir em verdadeiro alçapão ou tabuleiro para a reiteração criminosa, em abalo da ordem pública. Acaso restar incólume o desenvolvimento da atividade laborativa

pela mulher, em seu local de trabalho, deixando o suposto agressor a vítima em paz neste recinto, certo abalo psicológico ou moral desta poderá ser elemento para o êxito da causa principal, mas não se constituirá em motivo para decretação da cautelar de manutenção do vínculo trabalhista, por falta de interesse jurídico na medida. O mesmo pode acontecer com aquelas vítimas que exerçam atividade laborativa externa incompatível com a fixação de horário de trabalho ou que o ambiente de trabalho se revele fortaleza inexpugnável pelo agressor, como acontece, p. ex., no caso das aeronautas que trabalham a bordo de aeronaves, contanto que seu algoz também não seja tripulante da mesma”<sup>55</sup>

No campo prático, como podemos ver do seguinte acórdão, já estão sendo aplicadas medidas protetivas semelhantes à prevista no artigo 9º parágrafo segundo, inciso II da Lei Maria da Penha, como a do distanciamento do agressor do local de trabalho da vítima.

Neste caso, foi fixado um limite a liberdade de locomoção do agressor, devendo este se manter a pelo menos 100 metros do local de trabalho da mulher agredida. Deste modo, o juiz buscou assegurar o único meio de sustento da mulher.

Assim dispõe tal acórdão:

“EMENTA: LEI MARIA DA PENHA. MEDIDAS PROTETIVAS DE URGÊNCIA. AFASTAMENTO DO AGRESSOR DO LOCAL DE TRABALHO DA VÍTIMA. Em boa hora, a Lei 11.340/2006, chamada de Lei Maria da Penha, inseriu no ordenamento jurídico brasileiro um rol de medidas visando resgatar a cidadania feminina e assegurar à mulher o direito a uma vida sem violência. A partir de agora as agressões sofridas pelas mulheres sejam de caráter físico, psicológico, sexual, patrimonial e inclusive moral, passam a ter tratamento diferenciado pelo Estado. Dentro das medidas protetivas de urgência elencadas pela lei, o juiz possui a faculdade de fixar, inclusive em metros, a distância a ser mantida pelo agressor não apenas da residência mas também dos locais de convivência da vítima, entre eles, de seu local de trabalho. A liberdade de locomoção encontra limite no direito do outro de preservação da vida e da integridade física. Assim, se mostra imperioso assegurar a integridade física e psíquica da recorrente, determinando que o agressor mantenha-se afastado a pelo menos 100 metros do local de trabalho da agravante. Aplicabilidade do art. 22, III, “a” da Lei 11.340/2006. Agravo parcialmente conhecido e provido.<sup>56</sup>”

Apesar da eficiência da medida protetiva em questão, sabemos que dependendo do caso concreto, somente a limitação à locomoção do agressor não será suficiente, sendo necessária

<sup>55</sup> AMARAL, Carlos Eduardo Rios. **Da Manutenção do Vínculo Trabalhista à Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4968/Da-manutencao-do-vinculo-trabalhista-a-mulher-em-situacao-de-violencia-domestica-e-familiar>>. Acesso em: 26 set.2017.

<sup>56</sup> BRASIL. Tribunal de Justiça do RS. Sétima Câmara Cível. Comarca de Novo Hamburgo. Agravo de Instrumento nº 70018581652. Lei Maria da Penha. Medidas Protetivas de Urgência. Julgado em 25 de abril de 2007. Relator: Maria Berenice Dias. Disponível em: <<http://www.mariaberenice.com.br/jurisprudencia.php?subcat=1169>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

uma ordem judicial de afastamento da mulher do seu próprio local de trabalho. Isso porque, haverão casos mais graves em que a vítima não terá condições psicológicas de permanecer trabalhando, ou até mesmo físicas.

Além disso, pode haver casos em que o agressor trabalha no mesmo local que a vítima, não sendo possível os dois permanecerem no mesmo ambiente, fazendo-se necessária a aplicação do art. 9º parágrafo segundo, inciso II da Lei Maria da Penha.

Contudo, é forçoso constatar que tal medida protetiva apresenta uma grande problemática no que tange à omissão do legislador acerca dos reflexos que este artigo produzirá na esfera trabalhista, bem como a competência para determinar o afastamento da empregada, gerando assim grandes discussões sobre o tema, como se demonstrará a seguir.

### **5.1. Da competência para determinar o afastamento da trabalhadora**

A Lei nº 11.340/06 possui um vácuo legislativo, uma vez que não faz menção acerca de qual justiça será competente para determinar o afastamento da empregada agredida. Segundo Marília Costa Vieira:

“[...] cumpre analisar o artigo à luz do ordenamento jurídico como um todo, e em especial, à luz dos princípios relacionados à competência no direito brasileiro, para então chegar-se a uma conclusão coerente com o nosso sistema jurídico.”<sup>57</sup>

Enquanto alguns autores entendem ser da competência dos Juizados Especializados em Violência Doméstica e Familiar, outros discordam afirmando tratar-se de competência da Justiça do Trabalho.

---

<sup>57</sup> CUNHA, Rogério Sanches, PINTO, Rolando Batista. Violência Doméstica: Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) Comentado artigo por artigo. 2. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. P.81-5.

Os artigos 1º e 14 da Lei Maria da Penha autorizaram a criação de Juizados Especializados em Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher para julgar as causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher.

Já a Constituição da República, em seu art. 114, inciso IX, atribuiu à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho e outras controvérsias dela decorrentes.

Assim, há o entendimento de que a justiça comum não possui competência para reconhecer a manutenção do contrato de trabalho que a medida prevê, apenas para indicar se haverá ou não a necessidade do afastamento da mulher agredida.

Neste caso, a competência para reconhecer a manutenção ou não da mulher no seu emprego, será da justiça especializada. Isto porque, é sabido que quando a causa de pedir decorre de uma relação empregatícia, é necessária a comprovação do vínculo trabalhistas, sendo discussões relativas à lides trabalhistas de competência da Justiça do Trabalho, e não da justiça comum.

Deste modo, a mulher deverá procurar a justiça não especializada para a investigação da violência doméstica para, posteriormente, procurar a justiça do trabalho apresentando a decisão da justiça comum. Assim, Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto asseveram:

“[...] o que se discute aqui, é a manutenção de vínculo trabalhista. Trata-se, pois, de matéria que, sem qualquer espécie de dúvida, acha-se na Competência da Justiça do Trabalho. Sobretudo após o advento da EC 45/2004, que deu nova redação ao artigo 114 da Constituição, atribuindo à justiça especializada competência para processar e julgar não somente onde se discute vínculo empregatício, mas também toda e qualquer ação onde se vislumbre uma relação de trabalho, com ou sem vínculo empregatício.”<sup>58</sup>

Neste diapasão, afirma Marília Costa Vieira:

---

<sup>58</sup> CUNHA, Rogério Sanches, PINTO, Rolando Batista. **Violência Doméstica: Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006)**. Comentado artigo por artigo. 2. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. P.81-5.

Ora, não é preciso aprofundar-se no conceito de "relação de trabalho" para deduzir que a hipótese prevista no art. 9º, §2º, II, da Lei 11.340/2006 é oriunda do contrato de trabalho. Assim, a suspensão do contrato de trabalho (ou interrupção, como entendem alguns) fundamenta-se, logicamente, na existência de uma relação de emprego. E como não poderia deixar de ser, as causas oriundas da relação de trabalho (que engloba a relação de emprego) submetem-se à competência da justiça do trabalho, conforme previsão constitucional.

Conforme exposto nas linhas anteriores, a natureza da competência da justiça do trabalho é material e, pois, absoluta. Assim, não pode ser alterada pela vontade das partes, tendo em vista que está ligada ao interesse público, caracterizando-se como norma cogente.”<sup>59</sup>

Ainda segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal, toda causa que envolva relação de emprego, deverá ser atribuída à Justiça do Trabalho:

É que a revisão do tema me convenceu de que tanto as ações acidentárias, evidentemente oriundas da relação de trabalho, com, sem exceção, todas as demais resultantes de relação de trabalho, devam, em nome do mesmo princípio (unidade de convicção), ser atribuídas. A especialização e a universalidade desta já recomendariam, quando menos em teoria, tal solução”<sup>60</sup>

Todavia, parte da doutrina entende que a Lei 11.340/16, ao inovar e criar tal medida no âmbito trabalhista, autorizou os Juizados Especializados em Violência Doméstica e Familiar a atuar na seara trabalhista.

Assim, alguns autores, como Maria Berenice Dias, entendem que os juízes dos juizados especializados podem, de ofício, conceder tal medida.

“Reconhecendo o magistrado, de ofício, a requerimento da parte ou do Ministério Público a necessidade de a vítima manter-se afastada do trabalho, comunicada a decisão à empresa empregadora, que tem a obrigação de cumprir a determinação judicial”<sup>61</sup>

Compartilha do mesmo entendimento Maurício de Carvalho Salviano, alegando que a causa do afastamento postulado é estranha ao contrato de trabalho:

“No entanto, a questão colocada neste artigo – afastamento do trabalho por motivo de violência contra a mulher perpetrada pelo cônjuge ou outras pessoas que

<sup>59</sup> VIEIRA, Marília Costa. **A Lei Maria da Penha e a Nova Hipótese de Manutenção do Vínculo Trabalhista**. Disponível em: <[http://www.lfg.com.br/public\\_html/article.php?story=20090209162043433](http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20090209162043433)>. Acesso em: 26 set. 2017.

<sup>60</sup> BRASIL. STF. CC 7.204-1/MG, Rel. Min. Cezar Peluso, j. 29.06.2005.

<sup>61</sup> DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na Justiça: a efetividade da lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 16-7.

convivem com esta trabalhadora – não tem origem na relação do trabalho. O empregador não é o causador deste problema. Assim, competente para dirimir esta dúvida será a Justiça Comum, que já estará, também, apreciando um eventual crime cometido pelos acusados de estarem lesionando fisicamente ou moralmente àquela trabalhadora que necessita ser afastada do emprego”<sup>62</sup>

Este último entendimento se configura como o mais aceito pela doutrina, uma vez que prevalece a argumentação de que a causa de pedir, sendo esta o afastamento da empregada, não tem origem no vínculo empregatício, uma vez que o afastamento da empregada não se deu por culpa desta e nem do empregador.

## 5.2. Da natureza jurídica do afastamento

Não obstante a iniciativa do legislador de oferecer uma tutela jurisdicional, protegendo a integridade da mulher ao criar tal mecanismo, sua aplicabilidade acaba não sendo efetiva de fato, uma vez que o artigo não especifica de que modo se dará a manutenção do vínculo trabalhista, além do fato de não haver uma regulamentação do referido dispositivo.

Segundo Francisco José Monteiro Júnior<sup>63</sup> *“esses questionamentos, em decorrência do tempo reduzido de vigência da Lei 11.340/06, ainda estão tendo suas respostas construídas, existindo, porém, algumas controvérsias latentes sobre o assunto...”*.

Ainda que a intenção do legislador tenha sido de tutelar especificamente o trabalho da mulher vítima de violência doméstica e familiar, a leitura da norma legislativa ainda deixa muitas lacunas, ensejando na não aplicação imediata do dispositivo.

---

<sup>62</sup> SALVIANO, Maurício de Carvalho. **A Lei Maria da Penha e os reflexos sobre o direito do trabalho**. Editora da Universidade Camilo Castelo Branco, São Paulo, 9 de outubro de 2010. Disponível em < <http://universidadebrasil.edu.br/portal/a-lei-maria-da-penha-e-os-reflexos-sobre-o-direito-do-trabalho/>>. Acesso em 30 set. 2017.

<sup>63</sup> MONTEIRO JR, Francisco José. **Trabalho da Mulher: o artigo 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas**. Disponível em: < <https://www.scribd.com/document/96889607/Francisco-Monteiro-Jr-Artigo-Trabalho-Da-Mulher-O-Art-384-Da-CLT-e-a-Lei-Maria-Da-Penha-e-Seus-Aspectos-Trabalhistas>>. Acesso em: 30 set. 2017.

As controvérsias surgem uma vez que o termo “manutenção do vínculo trabalhista” utilizado na redação do artigo traz consigo os institutos da interrupção, suspensão e garantia de emprego.

A estabilidade provisória se caracteriza como uma garantia de emprego contra a despedida arbitrária do empregador, podendo ser temporária ou definitiva. Nesta, o empregador está impedido de dispensar arbitrariamente o trabalhador, a não ser sob a justificativa de uma falta grave.

No entanto, podemos descartar a possibilidade de garantia de emprego, pois nas palavras do juiz do trabalho Eduardo Câmara:

“A primeira análise da norma é gramatical. A manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses, significa manter o vínculo durante o afastamento da empregada, pelo prazo máximo de seis meses. Não significa garantia ou estabilidade no emprego após o retorno, mas manutenção durante o período de afastamento.”<sup>64</sup>

O afastamento da empregada, no caso em questão, não é motivado pelas partes contratantes, não tendo o empregador qualquer vínculo com a empregada e o agressor.

Deste modo, a divergência doutrinária acerca da natureza jurídica desse afastamento se compreende entre os institutos da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho, tendo em vista que a lei é silente quanto a essa questão.

Não há no dispositivo legal a menção se será devido o pagamento de salários durante o período de afastamento da empregada e a quem seria atribuída essa responsabilidade, caso fosse comprovado o dever de pagamento. Trata-se de uma lacuna legal que vem gerando controvérsias e dificultando a aplicação do referido diploma. Nesse sentido, observa Maria Berenice Dias:

---

<sup>64</sup>CÂMARA, Eduardo. **Lei Maria da Penha**, disponível em: <<http://amatra13.org.br/artigos/Lei+Maria+da+Penha++Eduardo+C%C3%A2mara++Juiz+do+Trabalho+Substituto+da+13%C2%AA+Regi%C3%A3o/963>>. Acesso em 30 set. 2017.

“A Lei Maria da Penha não faz referência ao pagamento do salário e nem à natureza do licenciamento. O afastamento do trabalho por determinação judicial não se encontra ressalvada na Consolidação das Leis do Trabalho. Não há previsão de ser o empregador obrigado a proceder ao pagamento nos termos do contrato de trabalho. Também não se encontra entre as hipóteses em que a ausência do empregado não é considerada falta ao serviço (CLT, arts. 131 e 474). Assim, cabe questionar se o afastamento determinado judicialmente é de suspensão ou interrupção do vínculo trabalhista.”<sup>65</sup>

No dispositivo legal em questão, onde o legislador se omitiu acerca dos reflexos de tal medida protetiva na esfera trabalhista, não compete ao Judiciário fazê-lo, limitando sua atuação em dizer quando e por que, nos casos concretos, será o caso de afastamento da mulher de seu ambiente laboral.

Nesse sentido, há de se fazer uma análise de pertinência e finalidade da norma com base no caso concreto, como também analisar a razoabilidade de sua aplicação. Deste modo, só é possível sua aplicação quando definida a natureza jurídica de tal afastamento.

Face as considerações ora aduzidas, faz-se necessário uma análise dos institutos da suspensão e interrupção do contrato empregatício, uma vez que, diante da omissão legislativa, não se sabe se há a obrigação do empregador de pagar o salário da empregada, bem como a de realizar os depósitos previdenciários no período de afastamento, caracterizando uma interrupção do contrato trabalhista, ou ocorrerá a inexigibilidade das obrigações contratuais, caracterizando uma suspensão do contrato de trabalho.

O contrato de trabalho é um acordo firmado entre o empregado e o empregador, no qual as partes possuem direitos e obrigações recíprocas desde o momento de sua celebração. Ao empregado incide a obrigação de prestar seus serviços, mediante o pagamento de pecúnia por parte do empregador.

Um dos princípios do Direito do Trabalho é o princípio da continuidade da relação de emprego que tem como o objetivo assegurar uma maior permanência do empregado em seu emprego, dando uma maior preferência aos contratos de duração indeterminada. Assim, baseando-se nesse princípio, mesmo durante a interrupção ou suspensão do contrato

---

<sup>65</sup> DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. 2ª Ed. rev., atual. E ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010. p. 96.

empregatício, mantém-se o as obrigações contratuais do vínculo laboral, isto porque ambos os institutos tratam de uma cessação temporária. Ou seja, mesmo diante de uma impossibilidade de execução do trabalho, há a possibilidade de manutenção de seu contrato.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia,

“A suspensão e a interrupção do contrato de trabalho apresentam como elemento comum o fato de se suspender a prestação dos serviços pelo empregado (ausência de trabalho). Em ambos os casos, a execução do contrato de trabalho fica paralisada, mas de forma temporária, ou seja, não definitiva, não ocorrendo o término da relação jurídica de emprego.”<sup>66</sup>

O institutos da suspensão e da interrupção encontram-se elencados nos artigos 471 a 476 da CLT, no capítulo IV denominado “Da Suspensão e da Interrupção”. Assim dispõe o artigo 471 *“Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa”*<sup>67</sup>.

Assim, conforme dito anteriormente, a cessação temporária do contrato de trabalho vem como um meio de se preservar e garantir a dignidade da mulher violentada, resguardando seu vínculo trabalhista pelo tempo determinado pela Lei, sendo este até seis meses, podendo ser prorrogado caso seja necessário.

Passaremos agora a conceituar os institutos da interrupção e da suspensão do contrato de trabalho.

### 5.2.1 A Interrupção do Contrato de Trabalho

A interrupção do contrato de trabalho se dá quando há a paralização temporária da prestação de serviços por parte do empregado, porém este continua com o direito a receber sua contraprestação pecuniária. Nesse sentido, afirma Mauricio Godinho Delgado:

---

<sup>66</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: Método. 2015. p. 313.

<sup>67</sup> BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Art. 471. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em 30 de setembro 2017.

“A 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 todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais.”<sup>68</sup>

Nos casos de interrupção do contrato laboral, a prestação dos serviços é interrompida nas hipóteses previstas em lei, porém o contrato de trabalho não é desfeito. Assim, mantém-se a obrigação do empregador como se o empregado ainda estivesse em serviço, preservando-se a obrigação de pagar o salário, contando-se o tempo de serviço e garantindo o retorno do empregado ao trabalho após o período de interrupção. Por esta razão, podemos denominar a interrupção de sustação provisória e parcial da execução do contrato de trabalho, uma vez que a continuação do cumprimento da obrigação principal é unilateral, ou seja, apenas o empregador se mantém obrigado.

Deste modo, a cessação temporária do trabalho não afeta o tempo de serviço do trabalhador na empresa, sendo computado o tempo da sustação para todos os efeitos legais. Assim afirma Sérgio Pinto Martins:

“Haverá interrupção quando o empregado for remunerado normalmente, embora não preste serviços, contando-se também seu tempo de serviço, mostrando a existência de uma cessação provisória e parcial dos efeitos do contrato de trabalho.”<sup>69</sup>

Orlando Gomes assevera que “São referidas pela necessidade de assegurar ao empregado a percepção do salário e evitar, por outro lado, a aplicação da pena disciplinar, dado que a assiduidade é um de seus deveres elementares”<sup>70</sup>.

São hipóteses de interrupção do contrato de trabalho: férias, licença por motivo de doença nos primeiros 15 dias, faltas justificadas, dentre outros.

Cabe ressaltar que tanto no caso de interrupção contratual quanto o de suspensão, o emprego mantém-se preservado. Em suma, o trabalhador não poderá ser demitido quando estiver sob uma dessas duas condições, ressaltando-se a justa causa ou o encerramento das atividades da sociedade empresária.

---

<sup>68</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição, São Paulo, LTR, 2012.

<sup>69</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 14. Ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 344.

<sup>70</sup> GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Elson. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

### 5.2.2 A Suspensão do Contrato de Trabalho

Diferente da interrupção do contrato de trabalho, na suspensão não há o pagamento de contraprestação pecuniária durante o período de afastamento e este não é considerado para os efeitos legais. Portanto, nos casos de suspensão contratual, ocorre a cessação das obrigações principais de ambos os sujeitos do contrato de trabalho (empregador e empregado).

Embora se mantenha o contrato de trabalho, as obrigações contratuais entre o empregado e o empregador ficam suspensas. Sendo assim, não haverá a obrigação de pagamento de salários por parte do empregador, ficando extintos temporariamente os efeitos do contrato de trabalho.

Mauricio Godinho Delgado assevera 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 e recíproca de efeitos contratuais, preservando, porém, o vínculo entre as partes.”<sup>71</sup>

São hipóteses de suspensão do contrato de trabalho: suspensão disciplinar, afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente de trabalho, licença não remunerada, aposentadoria por invalidez, greve, exercício de cargo público não obrigatório, empregado eleito para ocupar cargo de diretor, empregado eleito para trabalhar no sindicato.

Na suspensão contratual é garantida a preservação do contrato de trabalho, sendo garantido ao trabalhador o direito a exercer a mesma função de antes de ocorrer a suspensão, não podendo ocorrer qualquer alteração no contrato. Assim assevera Amauri Mascaro Nascimento:

[...] terminado o período da suspensão, duas hipóteses poderão ocorrer: o empregado retorna ao serviço com a garantia de todas as condições de trabalho anteriores ao afastamento ou o seu contrato é rescindido com pagamento das verbas rescisórias

---

<sup>71</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição, São Paulo, LTR, 2012.

“calculadas sobre o salário do mês anterior à suspensão e se houver aumento de salários, sobre este, face ao disposto no art. 471 da CLT”.<sup>72</sup>

Cabe ressaltar que, mesmo quando há a suspensão do contrato de trabalho, as demais obrigações ainda devem ser observadas por ambos os sujeitos do contrato de trabalho, sob pena de dispensa por justa causa (art. 482 da CLT), rescisão indireta (art. 483 da CLT) ou dispensa por responsabilidade recíproca (art. 484 da CLT).

### 5.3 Entendimentos doutrinários

Como dito anteriormente, há ainda uma divergência muito grande entre os doutrinadores e os juristas sobre qual seria o instituto melhor aplicável à medida protetiva prevista na Lei Maria da Penha.

Aqueles que defendem que o afastamento da vítima violentada seria uma hipótese de interrupção do contrato laboral, aduzem que a mulher vítima de violência doméstica e familiar não pode ser responsabilizada pela sua própria necessidade de afastamento, pois seria considerado uma dupla punição.

Por esta forma, se a intenção do legislador ao elaborar uma medida protetiva era a de proteger a integridade da mulher que sofreu agressão, não faz sentido esta não perceber salários no período de seu afastamento, uma vez que sem esta prestação pecuniária ela não seria capaz de se sustentar e de sustentar sua família, ficando sem acesso aos bens básicos a sobrevivência, o que atinge claramente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Souto Maior <sup>73</sup>, em sua obra Curso de Direito do Trabalho – A Relação de Emprego, afirma que *“o direito em questão se exercerá, por óbvio, sem prejuízo do salário, obrigação que penderá sobre o empregador para atender a sua função social”*.

---

<sup>72</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. Ltr. p. 250.

<sup>73</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego**, vol. II. São Paulo: LTr, 2008. p. 368.

Além disso, fazem um contraponto em relação ao argumento utilizado pelos que defendem a suspensão de discriminação no mercado de trabalho, este não deve ser considerado, uma vez que são as mulheres que vêm historicamente sofrendo com a falta de igualdade e de liberdade, e a conseqüente perda da sua autonomia.

Por outro lado, há doutrinadores que defendem que o afastamento previsto na Lei Maria da Penha seria uma hipótese de suspensão do contrato laboral. Estes utilizam como um de seus argumentos o fato de não existir uma previsão expressa no dispositivo infraconstitucional sobre o pagamento de salários pelo empregador durante o período de cessação temporária, sendo assegurado pelo art. 5º, II da Constituição de 88 que *“ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei”*.

Desse entendimento compartilha a Juíza do TRT da 21 Região, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro:

“[...] não é prevista obrigação do empregador, quanto à atribuição salarial e obrigações pecuniárias do contrato de trabalho e, ante a regra da comutatividade das prestações, em que pese á análise no conjunto contratual, somente por expressa previsão legal ou convencional poderia ser exigida a contraprestação salarial, sem a prestação de serviços.”<sup>74</sup>

Ademais, afirmam que ao empregador não incide o risco da atividade, uma vez que não deu causa ao evento que impossibilitou a empregada de exercer suas atividades, não possuindo assim, a obrigação de arcar com o ônus do pagamento de salário.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins:

“Entendo que os fins sociais da lei mostram a necessidade do afastamento da empregada por seis meses do trabalho, mas não o pagamento de salários... O inciso II do § 2º do art. 9º da Lei não faz referência ao pagamento de salários, ao contrário do art. 473 da CLT.”<sup>75</sup>

Assevera ainda o doutrinador:

---

<sup>74</sup> CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Rolando Batista. *Violência Doméstica: Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) Comentado artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. p. 81-85.

<sup>75</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 324-5. p. 347-9.

“Não há também disposições na Lei nº 11.340 a respeito da contagem de tempo de serviço para fins de férias, pagamento de 13º salário, incidência do FGTS e da contribuição previdenciária... Se não existe previsão na lei a respeito de pagamento de salário da empregada afastada por seis meses em razão de violência doméstica, não há obrigação do empregador de pagá-lo... Trata-se de hipótese de licença não remunerada. Se não há obrigação de pagar salários, é período de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho.”<sup>76</sup>

Compartilha do mesmo entendimento Tizzano da Rocha Jobim:

“[...] tendo em vista que ninguém é obrigado a fazer algo senão em virtude de lei, conclui-se que não surgiu no mundo jurídico qualquer obrigação à percepção de salários no período de afastamento e tão pouco em posição de responsabilidade ao empregador pelo pagamento desses salários. Acreditamos seja impossível onerar o empregador, além da ausência da prestação de serviços com a responsabilidade com o pagamento de salários por um evento a que não deu causa. Pensamento contrário sujeitaria a mulher a mais um tipo de discriminação, o que obviamente não é de interesse do legislador (JOBIM, 2007, P. 83)”<sup>77</sup>

No entanto, ainda há um terceiro ponto. Alguns doutrinadores entendem que, ao realizarmos uma breve leitura do artigo, podemos concluir que se trata de um caso de suspensão. Contudo, apenas uma análise superficial não é suficiente para se afirmar que a mulher violentada não terá direito à percepção de salários.

Por esta forma, deve ser levado em consideração os fins sociais a que se destina a lei e a real intenção do legislador ao criar a norma, a fim de não torná-la prejudicial a vítima de violência, ao invés de beneficiá-la com a medida, uma vez que a não percepção de renda agravaria ainda mais a sua honra e seus direitos fundamentais, sociais e psicológicos.

Deste modo, sugerem Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto:

“A solução que nos parece mais adequada seria de suspensão do contrato de trabalho, na qual a mulher teria mantido o seu vínculo empregatício, não recebendo, porém, salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário. É o que ocorre, por exemplo, na licença da gestante art. 392 da CLT ou na ausência do empregado por doença ou acidente de trabalho a partir do 16º dia art. 476 da CLT e art. 75 do regulamento de benefícios da previdência social. Nesses casos, quem paga pelo período de afastamento da gestante ou pelo auxílio-doença do empregado é a

---

<sup>76</sup> \_\_\_\_\_, **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 324-5. p. 347-9.

<sup>77</sup> JOBIM, Tizzano da Rocha. **A Lei Maria da Penha e Reflexos no Direito do Trabalho**. [online]. Disponível em < <http://www.granadeiro.adv.br/boletim-abr07/N6-030407.php>>. Acesso em 15 nov. 2017.

previdência não gerando nenhum ônus para o empregador (CUNHA e PINTO, 2012, p. 54) <sup>78</sup>

Deste modo, haveria a percepção de salário por parte da empregada, porém sem onerar o empregador, que não deu causa ao afastamento.

Todavia, para que se fosse possível essa possibilidade, deveria ser criada uma nova norma jurídica que estabelecesse a responsabilidade da Previdência Social ao pagamento de salário da empregada afastada, assim como ocorre nos casos de licença maternidade.

Assim, aduz o Juiz do Trabalho Eduardo Câmara:

“Entendo ser lesivo ao princípio protetivo e às garantias constitucionais (isonomia, proteção aos direitos humanos, proteção ao bem estar da família, dentre outros) a manutenção apenas do vínculo de emprego, sem garantias acessórias que tragam algum conforto à mulher vítima de violência, exatamente no momento em que encontra-se mais fragilizada e necessitada, pois sofre(eu) de violência por aqueles do seu círculo mais íntimo de relacionamento, encontra-se afastada do emprego (portanto desprovida de meios de subsistência) e ainda é necessário justificar perante o Estado – Juiz o seu interesse em manter ou desistir do prosseguimento da perseguição criminal.”<sup>79</sup>

Ainda segundo a matéria,

“Em ambos os casos há o traço comum da manutenção do vínculo de emprego. Há na legislação e na doutrina casos típicos de suspensão, casos típicos de interrupção e casos situados em zonas grises, onde há incidência de uma modalidade, com efeitos distintos, por exemplo, no afastamento para prestação do serviço militar obrigatório (suspensão do contrato de emprego, com contagem do tempo para recolhimento ao FGTS) ou o afastamento por motivo de doença por até 6 meses (suspensão com contagem do período para cálculo do período aquisitivo das férias, artigo 131,III da CLT).”<sup>80</sup>

E, por consequência:

“Faz-se necessário a criação de um auxílio pecuniário em decorrência do afastamento involuntário do emprego (sem o rompimento do vínculo), a ser pago

<sup>78</sup> CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência Doméstica: lei maria da penha comentada.** artigo por artigo. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais.

<sup>79</sup> CÂMARA, Eduardo. **Lei Maria da Penha**, disponível em: <<http://amatra13.org.br/artigos/Lei+Maria+da+Penha++Eduardo+C%C3%A2mara++Juiz+do+Trabalho+Substituto+da+13%C2%AA+Regi%C3%A3o/963>>. Acesso em 20 nov. 2017.

<sup>80</sup> **Lei Maria da Penha**, disponível em: <<http://amatra13.org.br/artigos/Lei+Maria+da+Penha++Eduardo+C%C3%A2mara++Juiz+do+Trabalho+Substituto+da+13%C2%AA+Regi%C3%A3o/963>>. Acesso em 20 nov. 2017.

pelo INSS ou com recursos do FAT (a exemplo do seguro – desemprego), possuindo caráter assistencial (*artigo 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso*).<sup>81</sup>

Face as considerações ora aduzidas, passemos agora a uma breve análise, levando em consideração todos os aspectos abordados.

Vejamos, se a norma infraconstitucional traz consigo um caráter protetivo à mulher violentada e visa resguardar sua dignidade física e psicológica, deverá esta ser interpretada e aplicada ampliando seu sentido, baseando-se no princípio da norma mais favorável e no princípio da razoabilidade.

Afinal, o próprio art. 4º da Lei Maria da Penha dispõe que “*serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar*”.

Além disso, como vimos nos capítulos anteriores, a Constituição da República de 1988 trouxe o Direito ao Trabalho como um direito social, sendo este garantido à todos os indivíduos, independente de raça, cor, sexo e religião. Nesse sentido, assevera Alexandre de Moraes:

“alguns direitos sociais, enquanto direitos fundamentais, são cláusulas pétreas, na medida em que refletem os direitos e garantias individuais do trabalhador, uma vez que, nossa Constituição Federal determinou a imutabilidade aos direitos e garantias individuais, estejam ou não no rol exemplificativo do art. 5º (CF, art. 60 parágrafo 4º, IV), pois os direitos sociais caracterizam-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, que configura um dos fundamentos de nosso Estado Democrático, conforme preleciona o art. 1º, IV”<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> \_\_\_\_\_ **Lei Maria da Penha**, disponível em: <<http://amatral3.org.br/artigos/Lei+Maria+da+Penha++Eduardo+C%C3%A2mara++Juiz+do+Trabalho+Substituto+da+13%C2%AA+Regi%C3%A3o/963>>. Acesso em 20 nov. 2017.

<sup>82</sup>MORAES, Alexandre. *Direito constitucional*; 13a ed.; São Paulo: Atlas, 2003, p. 333-4. Disponível em <[https://jornalistaslivres.org/wp-content/uploads/2017/02/DIREITO\\_CONSTITUCIONAL-1.pdf](https://jornalistaslivres.org/wp-content/uploads/2017/02/DIREITO_CONSTITUCIONAL-1.pdf)>. Acesso em 20 nov. 2017.

Deste modo, a Lei Maria da Penha, em seu art. 9º, assegurou à trabalhadora violentada um direito social fundamental intrínseco a qualquer cidadão, ao garantir a manutenção do seu trabalho em caso de necessidade. Assim, a empregada vítima de violência doméstica não deve ter sua vida profissional sacrificada e nem ser penalizada com a perda de seu emprego.

Forçoso então é concluir que a intenção do legislador era que a empregada afastada tivesse o direito a perceber seu salário no período de afastamento, mantendo-se a possibilidade de seu sustento e de sua família.

## 6 – CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo permitiu a análise da medida protetiva prevista no parágrafo 2º, inciso II do art. 9º da Lei 11.340/16 e os motivos pelos quais esta foi criada. Tal medida foi uma grande inovação para o Direito Trabalhista, ao prever uma garantia de manutenção do contrato de trabalho em uma lei que, em sua maior parte, trata do âmbito penal e civil.

A partir disso, surgiu um novo mecanismo de proteção ao trabalho da mulher, quando vítima de violência doméstica e familiar, garantindo a possibilidade de afastar-se de seu ambiente laboral, tendo seu emprego mantido por até seis meses, objetivando preservar sua integridade física e psicológica.

Pode-se afirmar que a Lei Maria Penha regulamentou o art. 226, §8º da Constituição da República, visando garantir à vítima de violência doméstica e familiar o exercício de seus direitos fundamentais, como o direito ao trabalho, ao acesso à justiça, à igualdade e à dignidade.

No entanto, o legislador se omitiu, ao criar a norma, acerca dos efeitos desta no âmbito jus laboral, não mencionando se a empregada afastada faria jus ou não ao recebimento de salário durante seu afastamento, bem como a qual justiça caberia a decisão de conceder tal medida.

Ocorre que, com a omissão da natureza jurídica do afastamento e da competência, criou-se uma dificuldade em se aplicar a norma efetivamente, demandando uma ampla discussão entre os juristas sobre a medida, a fim de melhor aplicá-la e atender seu objetivo.

Através do estudo do papel da mulher na sociedade ao longo dos séculos e de suas lutas e conquistas, tanto no âmbito social, como no direito do trabalho, foi possível concluirmos que a elaboração da medida protetiva a que se refere este trabalho, assim como a criação da própria Lei Maria da Penha, não foram só fruto de uma simples vontade do legislador, mas sim resultado de décadas de lutas feministas a fim de terem seus direitos tutelados no ordenamento jurídico.

Essas lutas não se limitaram apenas aos direitos efetivos, mas também foram contra a cultura patriarcal que considerava a mulher como submissa ao homem e impunha seu papel de dona do lar. Nas palavras de Cristiane Lopes<sup>83</sup>:

“Uma vez que a ciência jurídica é uma ciência de persuasão, é importante conhecer a ideologia e os argumentos que se utilizaram para ocultar a dominação patriarcal, com vistas a impedir que se reproduzam, mediante novas roupagens, no novo Direito que se constrói.”

Face as considerações ora aduzidas, é de extrema importância observarmos que, essencialmente, a referida medida protetiva deve atender aos fins sociais a que ela se destina, sendo imprescindível que, durante o tempo de afastamento da mulher violentada, esta não permaneça desamparada e sem condições de promover seu sustento e de sua família. Caso contrário, estaríamos diante de uma dupla penalidade, haja vista a mulher já ter sofrido com a violência.

Além disso, o direito ao trabalho é um direito social considerado também como uma cláusula pétrea, sendo fruto de conquistas históricas de anos de luta dos movimentos sociais feministas e de toda a classe trabalhadora, que trouxeram uma evolução social enorme no decorrer dos anos, ao lutar por condições dignas de trabalho.

Deste modo, filio-me ao pensamento do Juiz do Trabalho Eduardo Câmara<sup>84</sup> de que deve ser criado um auxílio pecuniário de caráter assistencial, a fim de que a mulher receba um salário, porém sem onerar o empregador, uma vez que este não deu causa ao afastamento.

“A situação retratada é de afastamento involuntário da empregada, por ato de violência, frise-se, situação rechaçada pela própria Carta Magna em seu artigo 226, § 8º - O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações. A situação excetiva é incompatível com a restrita garantia concedida. A exemplo do afastamento do trabalho pelo conscrito (que tem o recolhimento do FGTS assegurado – Decreto 99.684/90), e do acometido de doença, deveria ter sido garantido a empregada afastada por motivo de violência doméstica ou familiar,

---

<sup>83</sup> LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do Trabalho da Mulher. Cadernos Pagu (26), janeiro-julho de 2006. p. 3.

<sup>84</sup> CÂMARA, Eduardo. **Lei Maria da Penha**, disponível em: <<http://amatra13.org.br/artigos/Lei+Maria+da+Penha++Eduardo+C%C3%A2mara++Juiz+do+Trabalho+Substituto+da+13%C2%AA+Regi%C3%A3o/963>>. Acesso em 20 nov. 2017.

direitos mais extensos que não apenas a garantia do emprego. (...) Faz-se necessário a criação de um auxílio pecuniário em decorrência do afastamento involuntário do emprego (sem o rompimento do vínculo), a ser pago pelo INSS ou com recursos do FAT (a exemplo do seguro desemprego), possuindo caráter assistencial (artigo 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso).”

Em relação à competência para determinar o afastamento da empregada, vimos que há uma divergência doutrinária, onde alguns pensam ser competentes os Juizados Especializados em Violência Doméstica e Familiar e outros a Justiça do Trabalho.

No entanto, o entendimento majoritário atualmente, é de que compete à Justiça Comum a concessão da medida protetiva prevista na Lei Maria da Penha, uma vez que a causa de pedir não tem origem na relação de trabalho e no contrato laboral. Segundo Francisco José Monteiro Júnior<sup>85</sup>:

“Somente estaria configurado um conflito de interesse trabalhistas havendo desrespeito ou negação do direito à estabilidade da empregada, garantido por lei e reconhecido judicialmente, sem isso, não cabe falar em lide trabalhista com competência da Justiça do Trabalho.”

Forçoso é afirmar que as mulheres ainda carecem de proteção especial no ordenamento jurídico, diante de toda a conjuntura histórica da cultura machista que perdura até os dias atuais, tratando o sexo feminino como o sexo frágil, no entanto, podemos dizer que a Lei Maria da Penha foi um enorme avanço nesse tema, garantindo às mulheres o acesso à justiça e dando uma seriedade maior aos processos de violência doméstica.

A referida Lei trouxe um rol de políticas protetivas para as mulheres, além de atenuar o medo que muitas mulheres tinham de procurar a justiça, com medo de sofrer mais violências e mais ameaças. Hoje, elas se sentem mais amparadas e protegidas para denunciar seus agressores.

---

<sup>85</sup> MONTEIRO JR, Francisco José. **Trabalho da Mulher: o artigo 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas.**

Além disso, com a Lei Maria da Penha, não só as ofensas físicas comprováveis são consideradas criminosas, mas a lei também preserva a integridade psicológica da mulher, criminalizando a violência moral, até então banalizada.

Afinal, é sabido que a violência contra a mulher é uma reprodução da demonstração de superioridade do homem, que trata a mulher como inferior, utilizando-se da violência para demonstrar seu poder e coibi-la.

Além disso, um outro ponto muito debatido nesse tema é a ideia de discriminação diversa trazida diante extensa quantidade de leis infraconstitucionais que protegem o trabalho da mulher no direito trabalhista, tanto nacionalmente quanto internacionalmente. No entanto, não há de se haver essa confusão, uma vez que essas normas tem como finalidade tentar buscar a igualdade substancial que só a Constituição não consegue impôr. É certo que:

“O fundamento antropológico e axiológico da discriminação positiva está identificado com: a) a compensação histórica de discriminações passadas; b) distintas oportunidades na concretude da via real, por fatores econômicos, sociais ou culturais; situações essas que levam à necessidade da correção de distintas condições reais e fáticas, com a obrigação de diferenciação segundo critérios de racionalidade e proporcionalidade para diferença material. Igualdade será igualdade de oportunidades e não uma igualdade formal.”<sup>86</sup>

Deste modo, é possível concluir que reconhecer a desigualdade não significa aceitar um tratamento de inferioridade. Afinal, é necessário esse reconhecimento para que se possam criar mecanismos que atenuem a discriminação de gênero. Como bem afirmou Aristóteles, “devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”.

“O Estado Democrático de Direito pressupõe o reconhecimento das desigualdades, garantindo direitos econômicos e sociais e, em princípio, políticas públicas de não-discriminação, proibindo e sancionando o tratamento desigualitário por gênero ou outro motivo ilegítimo.”<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Relações de gênero no mercado do trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, Porto Alegre: Síntese, v. 34, 2000, p. 13. Disponível em <<http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826/1522>> . Acesso em 20 de junho de 2017.

<sup>87</sup> \_\_\_\_\_ . **Relações de gênero no mercado do trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, Porto Alegre: Síntese, v. 34, 2000, p. 13. Disponível em <<http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826/1522>> . Acesso em 20 de junho de 2017.

Sendo assim, a busca pela isonomia de gêneros, seja no âmbito familiar, político ou do trabalho, vem se tornando cada vez mais forte, evidenciando-se cada vez mais necessárias regulamentações específicas, como é o caso da medida protetiva estudada.

## 7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 347-9

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do Trabalho da Mulher**. Cadernos Pagu (26), janeiro-julho de 2006. p. 3.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos pagu, 2002, n. 17/18, 2001/02. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06>>. Acesso em 26 jul. 2017.

\_\_\_\_\_ **Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. Tempo soc. [online]. 2014, vol.26, n.1, pp.61-73.

\_\_\_\_\_ **Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão**. Cad. CRH, 2011, vol.24, no.spe1

\_\_\_\_\_ **Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais**. XI Conferencia Regional sobre la mujer de America Latina y el Caribe. Primer panel. Brasília, 13 a 16 de julho de 2010, p.2.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição, São Paulo, LTR, 2012.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins e MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Tutela Jurídica do Trabalho da Mulher**. Revista de Direito do Trabalho 2013. RDT 152.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego**, vol. II. São Paulo: LTr, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: Método. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. Ltr.

BARATTA, Alessandro. **O paradigma do gênero: da questão criminal à questão humana**. In: CAMPOS, Carmen Hein (Org.) Criminologia e Feminismo. Porto Alegre: Editora Sulina, 1999.

LUZ, France. **O Trabalho da Mulher no Direito Brasileiro**, São Paulo: LTr, 1984.

AMARAL, Carlos Eduardo Rios. **Da Manutenção do Vínculo Trabalhista à Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar**. Disponível em:

<<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4968/Da-manutencao-do-vinculo-trabalhista-a-mulher-em-situacao-de-violencia-domestica-e-familiar>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. 2ª Ed. rev., atual. E ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

\_\_\_\_\_ **Falando em Violência Doméstica**. Disponível em:

<<http://www.mariaberenice.com.br/pt/vocesabia--falando-em-violencia-domestica.cont>>. Acesso em 20 set. 2017.

\_\_\_\_\_ **Ganhos e Perdas**. Disponível em

<<http://www.mariaberenice.com.br/pt/ganhos-eperdas.cont>>. Acesso em: 20 de agosto 2017.

MONTEIRO JR., Francisco José. **Trabalho da Mulher: o artigo 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas**. Disponível em:

<<https://www.scribd.com/document/96889607/Francisco-Monteiro-Jr-Artigo-Trabalho-Da-Mulher-O-Art-384-Da-CLT-e-a-Lei-Maria-Da-Penha-e-Seus-Aspectos-Trabalhistas>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Relações de gênero no mercado do trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, Porto Alegre: Síntese, v. 34, 2000, p. 13. Disponível em <<http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826/1522>> . Acesso em 26 de junho de 2017.

VIEIRA, Marília Costa. **A Lei Maria da Penha e a Nova Hipótese de Manutenção do Vínculo Trabalhista**. Disponível em: <[http://www.lfg.com.br/public\\_html/article.php?story=20090209162043433](http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20090209162043433)>. Acesso em: 26 set. 2017.

CÂMARA, Eduardo. **Lei Maria da Penha**, disponível em: <<http://amatra13.org.br/artigos/Lei+Maria+da+Penha++Eduardo+C%C3%A2mara++Juiz+do+Trabalho+Substituto+da+13%C2%AA+Regi%C3%A3o/963>>.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**; 13a ed.; São Paulo: Atlas, 2003, p. 333-4. Disponível em < [https://jornalistaslivres.org/wp-content/uploads/2017/02/DIREITO\\_CONSTITUCIONAL-1.pdf](https://jornalistaslivres.org/wp-content/uploads/2017/02/DIREITO_CONSTITUCIONAL-1.pdf)>. Acesso em 20 nov. 2017

ALVES, Fabrício Mota. **Lei Maria da Penha: das discussões à aprovação de uma proposta concreta de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/12420-12421-1-PB.html>> . Acesso em: 18 de junho de 2017.

GIUZMÁN, V. **A equidade de gênero como tema de debate e de políticas públicas**. In: Gênero, família e trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Faperj, 2008. Pág. 68.

CUNHA, Rogério Sanches, PINTO, Rolando Batista. **Violência Doméstica: Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) Comentado artigo por artigo**. 2. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. P.81-5.

SOUZA, Sérgio Ricardo. **Comentários à Lei de Combate à Violência Contra a Mulher**. Curitiba: Juruá, 2007.

ABRAMO, Laís. **Discriminação e ações afirmativas no Brasil**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 76, n. 4, p. 159-167, out./dez. 2010.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos Reprodutivos como Direitos Humanos** . 2010.

STRIEDER, Jéssica de Souza. **A Lei Maria da Penha e os seus aspectos trabalhistas**.

Disponível em

<[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2010\\_1/jessica\\_strieder](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2010_1/jessica_strieder)>. Acesso em 17 jul. 2017.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. 2015.

Disponível em <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 03 ago. 2017

SANTOS, Felipe Antonio Lopes. **A Lei Maria da Penha e suas repercussões do 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, ano IV, n. 21, nov/dez 2007, p.74-86.

PEREIRA, Leonellea e LIMA, Magna Simone Albuquerque. **Da proteção à promoção do trabalho da Mulher**. Disponível em

<[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2311](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2311)>. Acesso em 20 de jul. 2017

CAVALCANTI, Valéria Soares de Farias. **Violência Doméstica: análise do artigo por artigo da lei “Maria da Penha”**, nº11.340/06. 2.ed. Salvador: juspodivm, 2008.

FREITAS, T.V. **O cenário atual da divisão sexual do trabalho**. São Paulo: SOF, 2007.

JOBIM, TISSIANO DA ROCHA. **A Lei Maria da Penha e Reflexos no Direito do Trabalho**. Disponível em < <http://www.granadeiro.adv.br/boletim-abr07/N6-030407.php>>. Acesso em 02 out. 2017.

SAKO, Emília Simeão Albino e HACKRADT, Hermann Araújo. **Direitos Sociais – Cláusulas Pétreas**. Revista TRT – 9ª R, Curitiba, v. 27, junho/2002.

CAMPOS, Amini Haddad e CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. **Direitos Humanos das Mulheres**. p. 143.

MELO, Karine Carvalho dos Santos. **A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher**. In: Ver. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. v.44, n. 74. Belo Horizonte. jul-dez. 2006, p. 33. Disponível em: [http://www2.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_74/Karine\\_Melo.pdf](http://www2.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Karine_Melo.pdf). Acesso em 13 jul. 2017.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação**. São Paulo, LTR, 2007.