

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

LEILA LERIA DA SILVA

**O TRABALHO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E AS
APLICAÇÕES DA LEI MARIA DA PENHA NO ÂMBITO DO DIREITO DO
TRABALHO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Santa Rosa
2018

LEILA LERIA DA SILVA

**O TRABALHO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E AS
APLICAÇÕES DA LEI MARIA DA PENHA NO ÂMBITO DO DIREITO DO
TRABALHO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

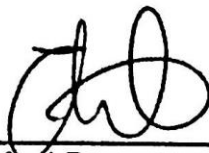
Santa Rosa
2018

LEILA LERIA DA SILVA

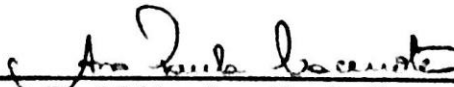
**O TRABALHO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E AS
APLICAÇÕES DA LEI MARIA DA PENHA NO ÂMBITO DO DIREITO DO
TRABALHO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas Machado de Assis, como
requisito parcial para obtenção do Título
de Bacharel em Direito.

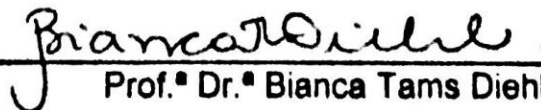
Banca Examinadora



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador



Prof. Ms. Ana Paula Cacenate



Prof. Dr. Bianca Tams Diehl

Santa Rosa, 28 de novembro de 2018.

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho de conclusão de curso à minha família, meu querido pai José Quandt, que em meio a esta jornada foi morar com os anjos, mas que me ensinou o caminho estreito a seguir, a minha mãe Roseli Leria da Silva que jamais mediu esforços para o meu crescimento pessoal, meu irmãos Nilson Quandt e Edemar Eberhardt, por sempre terem me prestado apoio. A toda a família Knapp, que sempre foi compreensiva e motivadora para a concretização desta graduação e hoje está com o coração cheio de alegria por dividir comigo este sonho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao professor orientador Ricieri Rafael Bazanella Dilkin, que sempre prestativo me ajudou a nortear este estudo, bem como desenvolvê-lo. Aos demais professores da graduação, a todos os ensinamentos que foram fundamentais para chegar nesse momento. Aos colegas de toda esta jornada, em especial aquelas que a graduação me deu como presente, que sempre estiveram dando apoio, dividindo conhecimento Carolina Kapusta, Gabriela Saling e Maiara Ludwig. Aos meus colegas de trabalho que puderam compreender minha ausência em alguns momentos e a todos aqueles que fizeram parte desta jornada.

Justiça é mais do que apenas uma palavra que representa um sentimento, é uma ação, uma verdade a ser perseguida. Justiça é igualdade, mesmo com os desiguais. Justiça é sinônimo de Paz Social.

Eduardo Couture.

RESUMO

A presente pesquisa trata do trabalho da mulher vítima de violência doméstica e a incidência da Lei Maria da Penha no âmbito do Direito do Trabalho. Nesse sentido, a pesquisa busca responder a seguinte questão: no caso de afastamento de

empregada vítima de violência doméstica quem é o responsável pelo pagamento do salário durante o período do afastamento? Para responder tal questionamento é preciso analisar o Direito do Trabalho com ênfase na sua evolução e suas especificidades, dentre elas, destacando a parte principal do trabalho em tela, ou seja, a história da criação da Lei nº 11.340/06 - Maria da Penha, os fatos que a originaram e sua aplicabilidade nas relações de emprego regidas pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Ademais, a pesquisa procura examinar os dispositivos da Lei nº 11.340/06, no que se refere ao direito de afastamento da vítima de violência doméstica de seu emprego, bem como a responsabilidade do pagamento desta remuneração. O tema possui grande relevância, pois, a cada ano que se passa, infelizmente mesmo com a criação de diversas formas de prevenção, o número de vítimas de violência doméstica cresce progressivamente, ressaltando que o estudo em questão norteará as consequências da Lei nº 11.340/06, quanto ao quesito da mulher, vítima de violência doméstica, enquanto empregada regida pela CLT. Dessa forma, o primeiro capítulo aborda o Direito do Trabalho em si, expondo sua evolução e características, bem como o progresso do mesmo no âmbito mundial e brasileiro. Posteriormente, no segundo capítulo, o estudo entra no campo do direito do trabalho da mulher e a Lei Maria da Penha no tocante a esse direito. Finalmente, o terceiro capítulo destaca a responsabilidade pelo pagamento de salário à empregada afastada que é vítima de violência doméstica, discorrendo se cabe ao empregador ou a Previdência Social a realização de tal encargo. Importante mencionar que embora não haja previsão legal, a doutrina majoritária entende que cabe ao órgão previdenciário, tendo em vista que se trata de hipótese de suspensão contratual. Tudo isso é feito com base em artigos, doutrinas e na legislação vigente sobre o assunto, bem como o estudo tem fins explicativos, expondo a análise histórica e legal do uso da aplicabilidade da lei Maria da Penha no âmbito do Direito do Trabalho. Irá se utilizar do método hipotético-dedutivo, posto que seu início seja pela percepção de uma lacuna, acerca da qual é formulada uma hipótese e, pelo processo dedutivo, testa a prenúncia da ocorrência de supostos fenômenos abrangidos pela hipótese levantada.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Trabalho da Mulher. Violência Doméstica. Lei Maria da Penha.

ABSTRACT

This research deals with the work of women victims of domestic violence and the incidence of the Maria da Penha Law in the scope of Labor Law. In this sense,

the research seeks to answer the following question: in the case of the removal of a female employee who is a victim of domestic violence who is responsible for paying the salary during the period of absence? In order to answer such questioning, it is necessary to analyze Labor Law with an emphasis on its evolution and its specificities, among them, highlighting the main part of the work on screen, ie the history of the creation of Law 11.340 / 06 - Maria da Penha, the facts that gave rise to it and its applicability in employment relations governed by the Consolidation of Labor Laws (CLT). In addition, the research seeks to examine the provisions of Law No. 11.340 / 06, regarding the right of removal of the victim of domestic violence from their employment, as well as the responsibility for the payment of this remuneration. The theme is of great importance because, with each year that is happening, unfortunately even with the creation of several forms of prevention, the number of victims of domestic violence increases progressively, emphasizing that the study in question will guide the consequences of Law nº 11.340 / 06, regarding the issue of women, a victim of domestic violence, as a clerk governed by the CLT. In this way, the first chapter deals with Labor Law itself, exposing its evolution and characteristics, as well as the progress of the same in the world and Brazilian scope. Subsequently, in the second chapter, the study enters into the field of women's labor law and the Maria da Penha Law in relation to this right. Finally, the third chapter emphasizes the responsibility for the payment of salary to the remote employee who is the victim of domestic violence, discussing whether it is up to the employer or the Social Security to carry out such a charge. It is important to mention that although there is no legal provision, majority doctrine understands that it is up to the social security body, considering that this is a hypothesis of contractual suspension. All this is done based on articles, doctrines and current legislation on the subject, as well as the study has explanatory purposes, exposing the historical and legal analysis of the use of the applicability of the Maria da Penha law in the scope of Labor Law. The hypothetical-deductive method will be used, since its beginning is by the perception of a gap, about which a hypothesis is formulated and, by the deductive process, tests the prediction of the occurrence of supposed phenomena covered by the hypothesis raised.

Keywords: Labor Law. Women's Work. Domestic violence. Maria da Penha Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 DIREITO DO TRABALHO DESDE SUA ORIGEM ATÉ A EVOLUÇÃO	12
1.1 ORIGEM DIREITO DO TRABALHO.....	12
1.2. EVOLUÇÃO MUNDIAL DO DIREITO DO TRABALHO	16
1.3. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	20
2 MULHER E TRABALHO	26
2.1 DIREITO DO TRABALHO DA MULHER	27
2.2 A LEI MARIA DA PENHA NO TOCANTE AO DIREITO DO TRABALHO (Lei nº 11.340/06)	28
3 RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DO SALÁRIO DA EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	36
3.1 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....	39
3.2 RESPONSABILIDADE DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	41
CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	49

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa trata do trabalho da mulher em específico, bem como quando vítima de violência doméstica e a aplicabilidade da lei da Lei nº 11.340/06, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha, no âmbito do Direito do trabalho, nos casos em que a vítima é afastada de sua atividade laboral, devido à violência familiar, analisando especificamente nessas situações quem é o responsável pelo pagamento do salário durante esse período de distanciamento.

Dessa forma, como objetivo geral, será feita uma análise do Direito do Trabalho com ênfase na sua evolução e suas características, dentre elas, destacando a parte principal do trabalho em tela, ou seja, a história da criação da Lei nº 11.340/06 - Lei Maria da Penha, os fatos que a criaram e sua aplicabilidade nas relações de emprego regidas pela CLT - Consolidação das Leis de Trabalho. Ademais, procura-se examinar os dispositivos da Lei nº 11.340/06, no que se refere ao direito de afastamento da vítima de violência doméstica de seu emprego, bem como a responsabilidade do pagamento desta remuneração.

Nessa perspectiva destaca-se como objetivos específicos a análise do trabalho da mulher vítima de violência doméstica, bem como, o direito do trabalho e a proteção da ofendida nas relações trabalhistas com base em doutrinas, artigos, Consolidação das Leis de Trabalho, Constituição Federal e na Lei nº 11.340/06.

A questão principal do presente trabalho é responder a seguinte indagação: No caso de afastamento de empregada vítima de violência doméstica quem é o responsável pelo pagamento do salário durante o período do afastamento?

Outrossim, discorre-se acerca da origem e evolução da Lei Maria da Penha e do mesmo modo, averiguar-se-á os dispositivos desta lei que se referem ao Direito do Trabalho e como está sendo a sua aplicabilidade atualmente. Do mesmo modo, verificar-se-á os dois posicionamentos diferentes sobre a natureza do afastamento e a responsabilidade do pagamento do salário da vítima enquanto encontra-se afastada do trabalho.

Justifica-se o tema pois infelizmente, mesmo com a elaboração de inúmeros modos de proteção e prevenção, a cada ano que passa a quantidade de vítima de violência doméstica e familiar cresce absurdamente, portanto, é notória a

necessidade de segurança para as vítimas desse crime.

A pesquisa em questão norteará as consequências da incidência da Lei nº 11.340/06, nas situações em que a mulher trabalhadora é vítima de violência doméstica, tendo que se afastar no local de trabalho para sua proteção.

Desse modo, desenvolve-se o trabalho de maneira teórica, à luz da fundamentação doutrinária do Direito do Trabalho, bem como análise da CLT, Carta Constitucional de 1988 e da Lei nº 11.340/06 - Lei Maria da Penha. Trata-se, assim, de pesquisa bibliográfica e documental, comparando as linhas de pensamentos de diversos autores como Vólia Bomfim Cassar, Sergio Pinto Martins, José Cairo Júnior, Maurício Godinho Delgado, entre outros, com a legislação brasileira.

O estudo tem fins explicativos, expondo a análise histórica e legal do uso da aplicabilidade da lei Maria da Penha no âmbito do Direito do Trabalho. Irá se utilizar do método hipotético-dedutivo, posto que seu início seja pela percepção de uma lacuna, acerca da qual é formulada uma hipótese e, pelo processo dedutivo, testa a prenúncia da ocorrência de supostos fenômenos abrangidos pela hipótese levantada.

Ademais, utilizar-se-á dos métodos de procedimento histórico e comparativo, analisando as disposições da CLT – Legislação complementar, Constituição Federal e lei Maria da Penha. Os dados coletados serão tratados de forma qualitativa, realizando-se reflexões a partir da análise dessas informações, de modo que possibilitem a produção e a compreensão de novos conhecimentos acerca do assunto.

Isto posto, no primeiro capítulo será realizada uma abordagem acerca do Direito do Trabalho, expondo sua evolução, essência, conceito, natureza jurídica e demais características para assim discorrer sobre a evolução desse ramo mundialmente e inclusive no Brasil.

Posteriormente, no segundo capítulo a pesquisa adentrará no estudo sobre a mulher e o trabalho por meio de uma breve explanação teórica no que se refere aos direitos do público feminino no âmbito trabalhista, que foram conquistados ao longo dos anos, bem ainda, é feita uma análise da Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha no que toca ao Direito do Trabalho, especialmente nos casos em que a vítima precisa se afastar do ambiente laboral em razão da violência sofrida.

Dito isso, com relação ao afastamento da mulher de seu emprego quando vítima de violência doméstica e familiar, encontra-se na Lei Maria da Penha medidas

de proteção à vítima de violência doméstica em casos que a mesma está vinculada a uma empresa, podendo o juiz determinar o afastamento de até 6 (seis) meses do emprego, sem prejuízo do contrato de trabalho, no entanto, o impasse é saber se este período será remunerado, bem como, quem é o responsável por esta remuneração quando concedida, que é o objeto deste estudo.

Finalmente, no terceiro capítulo, será elucidado acerca do pagamento supracitado, onde será verificado que existem dois posicionamentos diferentes sobre a remuneração da vítima afastada do trabalho. Nesse sentido, um aponta o empregador como responsável pelo pagamento do salário da vítima e o outro impõe a Previdência Social como detentora de tal responsabilidade, caso a agressão acarrete em incapacidade laboral.

Ante o exposto, frisa-se que a pesquisa vem para somar conhecimentos tanto para a acadêmica, como para a instituição de ensino, uma vez que o tema é de extrema importância, atual e gera muita polêmica, haja visto que a evolução dos direitos das mulheres ocorre constantemente perante a sociedade.

1 DIREITO DO TRABALHO DESDE SUA ORIGEM ATÉ A EVOLUÇÃO

Para compreender o que abrange esse ramo do Direito, é preciso discorrer sobre a sua evolução histórica e particularidades. Para tanto, no transcorrer deste capítulo será abordado o Direito do Trabalho em si, suas características, natureza jurídica, bem ainda sua evolução mundial e seu progresso no âmbito brasileiro, analisando suas origens, definição, bem como aspectos positivos e negativos que influenciaram nessa caminhada.

1.1 ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO

Conforme Maurício Godinho Delgado (2017, p. 60), tem-se que desde o seu surgimento, “o Direito do Trabalho já recebeu outras nomenclaturas, como por exemplo Direito Industrial, Direito Corporativo, Direito Sindical, Direito Operário, entre outros.” Todavia, nenhuma dessas denominações se sobressaiu durante os anos, visto que possuíam muitas falhas e problemas para serem solucionados, falhas estas que ainda existem no renomado Direito do Trabalho.

Por sua vez, para Sergio Pinto Martins “é impossível compreender o direito do trabalho sem conhecer seu passado. Esse ramo do direito é muito dinâmico, mudando suas condições de trabalho com muita frequência, pois é intimamente relacionado com as questões econômicas.” (MARTINS, 2013, p. 3).

Outrossim, de acordo com José Cairo Junior:

Historicamente, [...], o conceito de trabalho relaciona-se, intimamente, com a utilização da força do trabalhador com o objetivo de perceber uma retribuição, para prover a sua manutenção e de sua família. Quando a energia pessoal é usada sem essa finalidade, haverá simplesmente uma atividade humana e não um trabalho humano. (CAIRO JUNIOR, 2017, p. 44).

Dito isso, salienta-se que a relação do ser humano com o trabalho remonta aos primórdios da humanidade: se inicia com o homem buscando meios de satisfazer suas necessidades materiais, se desenvolvendo, historicamente, até ao ponto de que o trabalho é compreendido como a atividade desenvolvida pelo homem sob determinadas formas, para produzir riqueza.

Nessa senda, conforme Ivan Dias Rodrigues Alves, desde a antiguidade, a

atividade laboral sempre foi prescrita por normas, bastando visualizar que “o código de Hamurabi já continha norma pertinente ao salário mínimo, de maneira que a parte do direito que hoje conhecemos como direito coletivo do trabalho, de certo modo, encontra-se raízes nas primitivas organizações jurídicas.” (ALVES, 1995, p. 30).

Dito isso, com relação ao conceito de direito do trabalho, Maria Inês Moura Santos Alves da Cunha, esclarece:

O direito do trabalho é o ramo do direito que vai disciplinar as relações entre empregado e empregador, e que tem como característica o trabalho subordinado. Constituído por um conjunto de princípios, normas e instituições, que se refere, basicamente, à organização do trabalho e da produção, e visando a melhoria da condição social do trabalhador, implementa tal objetivo com medidas protetivas e com a modificação das estruturas sociais. (CUNHA, 1997, p. 22).

Outrossim, a doutrina afirma que o Direito do Trabalho se define em um “conjunto de princípios, regras e instituições destinado a regular a atividade dos órgãos jurisdicionais na solução dos dissídios, individuais ou coletivos, pertinentes à relação de trabalho.” (MARTINS, 2009, p. 19).

Inclusive, conforme Ricardo Resende (2016, p. 58), o ramo em comento pode ser conceituado como a seara que analisa as relações jurídicas entre os empregados e empregadores ou entre o trabalhador e o tomador de seu serviço.

Já, para Mauricio Godinho Delgado, esse ramo do direito constitui-se em “um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico.” (DELGADO, 2001, p. 31).

Similarmente, na visão de Luiz Carlos Amorim Robortella, o Direito do trabalho tem como consideração:

O desenvolvimento científico autônomo do direito do trabalho constitui realidade inquestionável. Afinal, é o único a cuidar especificamente das relações jurídicas travadas no momento mesmo do processo produtivo, sem se ocupar das fases anteriores, ligadas à propriedade dos bens, ou às posteriores, atinentes à sua distribuição. Ao direito das coisas cabem as relações anteriores à fase estritamente produtiva; ao direito comercial e ao das obrigações, os atos e negócios jurídicos posteriores. (ROBORTELLA, 1994, p. 17)

Nesse viés, o conceito de Direito do Trabalho deve considerar a sua essência e inclusive a fixação de sua proporção, definindo assim quais são as formas de

trabalho inerentes a esse ramo do Direito, bem como, quem são os sujeitos da relação jurídica trabalhista e quais são as causas da regulamentação dessa relação.

Assim, nas palavras de Carla Tereza Martins Romar, tendo em vista que trabalho significa um tempo genérico que engloba todo e qualquer modo de prestação de serviço, como o “trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho voluntário etc. Logo, é possível afirmar que nem toda atividade considerada como trabalho é regulada pelo Direito do Trabalho.” (ROMAR, 2018, p. 35).

Portanto, correto afirmar que o Direito do Trabalho é constituído de várias partes, formando um sistema que rege na maioria das vezes a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, bem como é composto por instituições e entidades que criam e aplicam o referido direito, como o Estado, Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

No que se refere às características do Direito do Trabalho, Vólia Bomfim Cassar menciona que a maior de todas as características é a proteção ao empregado, “seja através da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja através de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade. Logo, seu principal conteúdo é o empregado e o empregador.” (CASSAR, 2018, p. 5).

Em complementação ao exposto, José Cairo Junior, aponta:

Além das características comuns aos demais ramos da ciência jurídica, o Direito do Trabalho possui traços peculiares que o destaca dos demais. Dessa forma, pode-se dizer que o Direito Laboral caracteriza-se pela proteção excessiva à pessoa do empregado, que é considerado como hipossuficiente, com vistas a atingir os seus objetivos principais, que é a obtenção de melhores condições de trabalho e a pacificação social, seja pela via legislativa estatal, seja por intermédio das negociações coletivas de trabalho. (CAIRO JUNIOR, 2017, p. 46).

Ademais, de acordo com o entendimento doutrinário as características desse ramo do Direito apresentam-se como “um conjunto de traços mais notáveis, que podem ser classificados em conformidade com sua origem e evolução histórica, suas funções e atuação na comunidade circundante e, finalmente, sua estrutura jurídica própria.” (DELGADO, 2017, p. 67).

De outra sorte, no que concerne à natureza jurídica do Direito do Trabalho, Cairo Junior entende que se trata da inserção dessa seara no âmbito público ou privado. “É importante salientar, contudo, que a natureza jurídica de determinado

ramo do Direito varia de acordo com a época e com a organização do poder político adotado por cada Estado.” (CAIRO JUNIOR, 2017, p. 47).

Por sua vez, em complemento ao exposto, aponta Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O melhor entendimento é no sentido de ser o Direito do Trabalho ramo do Direito Privado, tendo como instituto central o próprio contrato de trabalho, regulando, de forma preponderante, os interesses dos particulares envolvidos nas diversas relações jurídicas pertinentes à matéria estudada. No âmbito coletivo, o princípio da liberdade sindical (art. 8.º, I, da CF/1988), vedando a interferência do Estado na organização sindical, confirma a natureza privada do Direito do Trabalho. (GARCIA, 2017, p. 32).

Dito isso, a doutrina afirma que no âmbito do Direito do Trabalho deve – se sempre se preocupar mais com o empregado, vez que, ele é a parte mais fraca na relação de emprego, tanto no sentido financeiro, quando do próprio conhecimento de seus reais direitos e deveres. Nesse sentido:

A melhoria de condições de trabalho e sociais do trabalhador vai ser feita por meio de uma legislação que, antes de tudo, tem por objetivo proteger o trabalhador, que é considerado o pólo mais fraco da relação com seu patrão. Este é normalmente mais forte economicamente, suportando os riscos de sua atividade econômica. (MARTINS, 2009, p. 45).

Acrescenta o autor supra que a história da seara trabalhista se identifica com a história da subordinação, do trabalho subordinado, onde as normas de Direito deveriam abranger qualquer tipo de indivíduo no exercício de sua função, todavia, amparam o trabalho subordinado e situações análogas.

Sobre o assunto e de acordo com a doutrina, a corrente subjetiva “prioriza os sujeitos da relação de emprego: o empregado e o empregador. Ao se conceituar sob a ótica subjetivista, com frequência destaca-se a fragilidade da condição econômica do empregado na relação jurídica.” (CASSAR, 2018, p. 3-4).

Já a corrente objetiva, a teor do que ensina a mesma autora, dá prioridade à lei, não levando em consideração as pessoas da relação jurídica e desenvolve-se a partir da prestação de trabalho subordinado que é o instrumento do contrato de trabalho (CASSAR, 2018).

Outrossim, de acordo com Martins, “a teoria subjetiva toma por base os tipos de trabalhadores a que se aplica o Direito do Trabalho e a teoria objetiva parte do ângulo da matéria a ser analisada e não das pessoas.” (MARTINS 2009, p. 49).

Isto posto, conforme o Amauri Mascaro Nascimento (2011), o direito do trabalho atualmente é considerado uma obra inacabada. Sua finalidade é a proteção jurídica do trabalhador e a tentativa da diminuição das desigualdades sociais, porém está enfrentando novos dilemas, principalmente com a invasão da era da informática e da tecnologia avançada.

Segundo Cassar, “a cada momento o Direito do Trabalho tem que se transformar para se adaptar às realidades econômicas e sociais da época, sem esquecer a figura do trabalhador que deve ser protegida. Este é seu carácter transformador.” (CASSAR, 2018, p. 7)

Outrossim, o saudoso doutrinador, Valentin Carrion afirma que a “CLT passou a ter vigência em 10 de novembro de 1943, sistematizando a esparsa legislação existente e introduzindo inúmeras disposições inovadoras, frutos da necessidade de renovação do País.” (CARRION, 2014, p. 26).

No entanto, a evolução da humanidade caminha cada vez mais rápido, onde muitas são as vezes que a legislação não acompanha a sociedade de forma adequada, pela imensa sofisticação das necessidades humanas, que é proporcional à evolução tecnológica voltada para satisfazê-las. Assim, para compreender um pouco mais o que abrange o Direito do trabalho, discorre-se nos seguintes tópicos sua evolução, tanto mundial, como no Brasil.

1.2 EVOLUÇÃO MUNDIAL DO DIREITO DO TRABALHO

Com relação à evolução do direito do trabalho no mundo, afirma Carlos Henrique Bezerra Leite que “embora nem sempre coincidam os momentos históricos em todas as regiões do mundo, é possível compreender a história do trabalho por meio da evolução dos modos de produção de bens e serviços.” (LEITE, 2017, p. 33).

Dito isso, verifica-se que na Antiguidade Clássica, o trabalho sobreveio como forma de castigo, angústia e dor. Acerca dessa origem, esclarece Vólia Bomfim Cassar:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – tripalium. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. (CASSAR, 2009, p. 3).

Assim, conforme ensina a doutrina, o primeiro modo de trabalho foi o escravo, onde naquela época as tarefas eram preparadas totalmente para esses indivíduos, pois eram somente eles que efetivamente trabalhavam. Logo, considerando que os escravos não possuíam nenhum direito, tinham o trabalho como um verdadeiro ganha-pão, pois era através dele que contavam com um lugar para abrigar-se, já que eram considerados como propriedades e objetos de seus donos.

No mesmo sentido, correto afirmar que “a primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista.” (MARTINS, 2009, p.4).

Já na visão de Carla Tereza Martins Romar:

Em todas as sociedades que nesse período histórico adotaram a escravidão como modo de produção, o trabalho era executado por quem, em razão de sua própria condição, era destituído de personalidade, sendo equiparado a *coisa*, incapaz de adquirir direitos e de contrair obrigações. Desta forma, resta evidente que a escravidão era absolutamente incompatível com a ideia de direito. A condição do escravo era a mais absoluta inferioridade jurídica em relação aos demais membros da sociedade, homens livres, para quem o trabalho era visto como impróprio e até desonroso. (ROMAR, 2018, p. 40).

Similarmente, para Amauri Mascaro Nascimento, “a escravidão [...] fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade de sequer se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas.” (NASCIMENTO, 2011, p. 43).

Num segundo momento da história, em uma época caracterizada pelo Feudalismo, surgiu como forma de trabalho a servidão, onde os trabalhadores eram definidos como servos e trabalhavam com o intuito de receber algo em troca, nesse caso seria a proteção, percebendo-se então o início da relação empregado e empregador, onde o primeiro é definido pelos servos e o segundo, os senhores Feudais.

Sobre o tema, afirma Martins que nessa época os senhores Feudais ofereciam proteção militar e política aos servos que pelo fato de não serem livres, haviam de trabalhar na propriedade do Senhor Feudal. Desse modo, “os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.” (MARTINS, 2009, p. 4).

Nesse contexto, consoante entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia “os servos eram obrigados a entregar parte da produção rural aos senhores feudais como contraprestação pela permanência e uso da terra, bem como pela defesa recebida.” (GARCIA, 2017, p. 22).

Ademais, sobre o período em questão, a doutrina consigna:

A principal forma de prestação de trabalho era a realizada pelos camponeses, na modalidade de servidão, que, apesar de não apresentar grandes diferenças em relação à escravidão, pois os trabalhadores ainda não tinham uma condição livre, caracterizava - se por uma certa proteção política e militar prestada ao servo pelo senhor feudal, dono das terras. Os servos eram obrigados a entregar parte da produção como preço pela fixação na terra e pela defesa recebida, sendo que os senhores feudais detinham um poder absoluto no exercício do controle e organização do grupo social. Não havia, portanto, como se falar em direito dos trabalhadores. (ROMAR, 2018, p. 40).

Como se vê, a relação entre os servos e os senhores feudais não difere muito da escravidão, pois o primeiro continua a ser domínio do segundo, porém vê-se um avanço, já que o servo arranca da terra sua subsistência, e está sujeito a tributos.

Nas palavras de Mozart Victor Russomano “o trabalhador é um camponês que arranca da terra sua subsistência, sujeito a tributos, sem nunca se poder transformar em proprietário. É o começo da fixação do trabalhador à terra e mais do que isso, de subordinação do mesmo à gleba em que trabalha.” (RUSSOMANO, 2009, p. 23).

Nessa perspectiva, esclarece Leo Huberman:

O camponês vivia numa choça do tipo mais miserável. Trabalhando longa e arduamente em suas faixas de terra espalhadas, conseguia arrancar do solo apenas o suficiente para uma vida miserável. Teria vivido melhor não fora o fato de que, dois ou três dias por semana, tinha que trabalhar a terra do senhor, sem pagamento. [...] E no que se relacionava ao senhor, este pouca diferença via entre o servo e qualquer cabeça de gado de sua propriedade [...] gado humano necessário ao trabalho na terra. (HUBERMAN, 1986, p. 6)

Por outro lado, com a queda da sociedade feudal o comércio passou a se desenvolver, bem como, as atividades urbanas passaram a ser incentivadas, como a produção artesanal de objetos. Logo, passou a surgir a figura do artesão profissional, ressaltando que muitos desses trabalhadores eram antigos servos, que até então praticavam essa atividade de forma exclusiva aos seus senhores (ROMAR, 2018).

Dessa forma, no terceiro momento da história, encontram-se as cooperações de ofício, onde as relações de trabalho não permitiam a existência de uma ordem jurídica, existiam dois graus, mestres e aprendizes, sendo que no século XIV surge o grau intermediário dos companheiros (MARTINS, 2009).

Logo, os mestres eram os donos das oficinas que “já tinham passado pela prova da obra mestra, os companheiros eram trabalhadores que recebiam salário dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão.” (MARTINS, 2009, p. 4).

No entanto, o trabalhador sofre uma transformação, onde passa a possuir uma maior liberdade, porém sob todas as formas era submisso às grandes corporações, pois o interesse destas era o que prevalecia sob todos os aspectos.

Com relação ao que diz respeito ao assunto, importante acrescentar ensinamento doutrinário quando aponta que “as corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário e que se destinava mais a realização de seus interesses do que a proteção dos trabalhadores.” (NASCIMENTO, 2011, p. 43).

Nesse contexto, as corporações foram fundadas pelos artesãos a partir de associações profissionais e tinham como intuito proteger algumas benesses de cunho comercial e social. Sobre o assunto vale citar:

Em todas as cidades, havia uma corporação para cada tipo de atividade especializada. Nelas agrupavam - se os artesãos ou comerciantes do mesmo ramo, em uma determinada localidade, compostas pelos mestres, pelos companheiros e pelos aprendizes. [...] Com o surgimento dessas corporações, a vida econômica e social sofreu uma profunda transformação, mas ainda assim não se podia falar em inteira liberdade de trabalho, pois a sua estrutura baseava - se no controle, não só profissional, mas também pessoal, que o mestre exercia sobre os trabalhadores a ele subordinados. Além disso, a corporação impunha diretrizes fundamentais que subordinavam os seus integrantes, que tinham seus ofícios por ela limitados e regulados. (ROMAR, 2018, p. 41).

Aliás, de acordo com Russomano a corporação pode ser definida “como um grupo de produtores, organizados rigidamente, de modo a controlar o mercado e a concorrência, bem como, garantir os privilégios dos mestres que a dirigiam.” (RUSSOMANO, 2009, p. 24)

Todavia, em que pese existisse uma certa liberdade ao operário, o vínculo que as corporações possuíam com os trabalhadores era de modo arbitrário, sendo

em sua maior parte designado para a concretização dos seus interesses ao invés de protegê-los (GARCIA, 2017).

Portanto, durante toda a evolução trabalhista, ressalta-se que não existiu nenhum sistema efetivo que protegesse juridicamente os trabalhadores, motivo pelo qual não há que se falar em Direito do Trabalho.

1.3 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Em decorrência da insegurança e fragilidade na parte do empregado, nas relações de trabalho, foi necessária a intervenção do Estado a fim de mudar para melhor, trazendo melhores condições para os trabalhadores no âmbito das empresas. Segundo entendimento de Carla Tereza Martins Romar, tem-se:

A história do trabalho começa exatamente quando o homem percebe que é possível utilizar a mão de obra alheia não só para a produção de bens em proveito próprio, mas também como forma de produzir riquezas. Assim, o trabalho se desenvolve e torna – se dependente e ligado às relações sociais e econômicas vigentes em cada período histórico específico. Escravidão, feudalismo e capitalismo podem ser considerados como marcos históricos definidos na evolução das relações econômicas e sociais e, conseqüentemente, na evolução do trabalho humano e de suas formas de proteção. (ROMAR, 2018, p. 39).

É nesse contexto de mudanças afim de evoluir, que com a Revolução Francesa e Industrial surge o Direito do Trabalho, que veio com o intuito de garantir o bem-estar social, regulamentando as relações trabalhistas.

Sobre o assunto, a doutrina afirma que com “a Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência.” (MARTINS, 2013, p. 6).

Outrossim, acerca do advento do direito do trabalho, afirma Amauri Mascaro Nascimento:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. (NASCIMENTO, 2009, p. 4).

Frisa-se que em decorrência das modificações sociais e econômicas, as relações trabalhistas também mudaram, tanto que “a Revolução Industrial fez surgir o trabalho humano livre, por conta alheia e subordinado, e significou uma cisão clara e definitiva entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores.” (ROMAR, 2018, p. 42).

Nessa perspectiva, com o propósito de desenvolver os mercados consumidores e obter muito mais lucro, os donos das empresas almejavam ter uma mão de obra barata e inclusive, mais liberdade financeira, razão pela qual o salário dos trabalhadores era o menor possível, ao mesmo tempo que a exploração de sua capacidade de trabalho era extrema (ROMAR, 2018).

Têm-se a ideia de que as constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, o sistema de governo e, posteriormente, passou a tratar de todos os ramos do direito, em especial, do Direito do Trabalho.

Sobre o assunto, Sergio Pinto Martins (2009, p. 63) traz a concepção de que a Constituição de 1934 é a primeira a tratar especificadamente do âmbito trabalhista, pois antes dela, “as Constituições apenas ocupavam-se em abolir as corporações de ofício, a liberdade de associações, a organização de sindicatos rurais e urbanos entre outros.” Para o autor, o que auxiliou nesta Constituição de 1934 foi o surgimento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio criado em 1930, o qual passou a expedir decretos sobre profissões, trabalho das mulheres, salário mínimo, justiça do trabalho e outras determinações.

Além disso, com a Constituição de 1934, passaram a vigorar duas leis relevantes no que tange à seara trabalhista, consoante assevera Arnaldo Lopes Sússekind:

A lei nº 62 de 1935, que dispôs sobre a rescisão do contrato de trabalho, assegurando o aviso prévio e a indenização de antiguidade do empregado despedido sem justa causa, ao mesmo tempo que se estabeleceu o direito de estabilidade, após dez anos de serviço, aos empregados da indústria e do comércio. E a lei nº 185, de 1936, que instituiu as Comissões de Salário Mínimo. (SÚSSEKIND, 2010, p. 39).

Nesse sentido, correto apontar que a doutrina elaborou um resumo que discorre sobre as fases do direito do trabalho no Brasil. Em um primeiro momento afirma-se que todas as Constituições Brasileiras desde o ano de 1934, passaram a ter normas do direito do trabalho. Já a Constituição de 1937 expressou a política do

estado novo e as restrições ao movimento sindical, o enquadramento de sindicatos em categorias definidas pelo Estado, a proibição de mais de um sindicato dos trabalhadores na mesma categoria e base territorial e a proibição da greve que foi considerada um recurso antissocial (NASCIMENTO, 2011).

Ressalta ainda a doutrina que “durante a década de trinta (1930), foram tantas as leis trabalhistas expedidas e outras tantas revogadas, que em um determinado momento havia grande dificuldade para sua aplicação e seu estudo”. (ROMAR, 2018, p. 47).

Por oportuno, é flagrante:

A multiplicidade de normas legais no campo do trabalho, sancionadas ou decretadas em distintas fases de nossa evolução jurídico - política, confundindo os seus destinatários, intérpretes e aplicadores, estava a exigir o ordenamento das respectivas disposições num único texto. (SÚSSEKIND, 2010, p. 60)

Assim, após todo esse processo houve o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que segundo Martins significa “(...) a sistematização de leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram.” (MARTINS, 2009, p. 29).

Estas leis esparsas, as quais o autor supracitado refere-se, são leis ordinárias que foram criadas entre os anos de 1.800 e começo de 1.900, as quais tratavam de temas como: trabalho de menores de 18 anos, organização de sindicatos rurais e urbanos, trabalho das mulheres, entre outras.

Destaca-se que desde a sua vigência, a CLT passou por várias alterações em seus dispositivos, especialmente com a publicação da Carta Constitucional de 1988 que revogou inúmeros artigos, no entanto, manteve sua base original.

Ademais, apesar das críticas realizadas à Consolidação das Leis do Trabalho, “principalmente aquelas que se referiam ao seu caráter intervencionista, não há como negar sua importância única para o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil.” (ROMAR, 2018, p. 47).

Sobre o assunto acrescenta a autora supracitada:

Recentemente, porém, através da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, a CLT sofreu a sua mais ampla e significativa alteração. Dos 922 (novecentos e vinte e dois) artigos da CLT, foram alterados 54 (cinquenta e quatro), inseridos 43 (quarenta e três) novos artigos e 9 (nove) foram revogados, totalizando 106 (cento e seis) modificações. Muitas dessas alterações, em

especial as que consubstanciam a previsão de prevalência do negociado sobre o legislado, terão reflexos significativos na própria estrutura do Direito do Trabalho e inauguram um novo momento das relações de trabalho no Brasil. (ROMAR, 2018, p. 47).

Entende-se que a CLT foi de grande importância na história do Direito do Trabalho, porém com a modernização das relações de trabalho está se tornando cada vez mais obsoleta, não conseguindo reger as relações de trabalho de forma eficaz (MARTINS, 2009).

Por conseguinte, a Constituição de 1946 acolheu princípios liberais na ordem política e conservou, embora reestabelecendo o direito de greve, as mesmas diretrizes, na medida em que não respaldou o direito coletivo do trabalho e iniciou a transformação da Justiça do Trabalho que, até então era administrada por um órgão do Poder Judiciário. Já a Constituição de 1967, exprimiu os objetivos dos governos militares iniciados em 1964 e introduziu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (MARTINS, 2009).

Outrossim, a Constituição de 1967 passou a dispor sobre o direito das empregadas domésticas e dos trabalhadores temporários e rurais, bem como trouxe consigo a conquista de direitos individuais. Nesse sentido a doutrina menciona:

O elenco dos direitos individuais do trabalhador, constante das constituições anteriores, foi ampliado (art. 158), com referência à integração do empregado na vida e no desenvolvimento da empresa e, excepcionalmente, na sua gestão – norma pragmática que não foi traduzida em lei. Por outro lado, previu o fundo de garantia por tempo de serviço como alternativa ao regime da indenização de antiguidade até aquisição da estabilidade no emprego. (NASCIMENTO, 2009, p. 46).

Por fim, a atual Constituição de 1988 valorizou o direito coletivo com a proibição da interferência do Poder Público na organização sindical, embora mantendo o sistema do sindicato único, deste modo, iniciou-se uma tentativa de ampliação dos espaços do movimento sindical e enumerou-se uma série de direitos individuais dos trabalhadores (MARTINS, 2009).

Similarmente, Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que “é a Constituição Federal de 05.10.1988 que inaugura uma nova página na história dos direitos sociais no Brasil, repercutindo diretamente no direito do trabalho sob o paradigma do Estado Democrático de Direito.” (LEITE, 2017, p. 37).

Nesse contexto, importante a transcrição do preâmbulo da Carta Constitucional, que demonstra os valores que orientam o Estado Democrático de Direito brasileiro, nos seguintes termos:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. (BRASIL, 1988).

Dito isso, de acordo com Maurício Godinho Delgado, é evidente o avanço da democracia na Constituição de 1988, eis que “incrementou-se [...] a expansão da Justiça do Trabalho para todo o interior brasileiro, seja em primeira instância, seja no plano dos tribunais.” (DELGADO, 2014, p. 115).

No mesmo sentido tem-se que “sem dúvida, é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais.” (LEITE, 2017, p. 38).

Ante o exposto, Nascimento (2011) explana que o Direito do Trabalho nasceu com a finalidade de dar proteção ao mais fraco para compensar sua posição redibitória, e na prevalência da norma favorável como regra da hierarquia entre as normas que integram o ordenamento jurídico, busca-se a preservação da condição mais benéfica conquistada pelo trabalhador, ou seja, a defesa para que as suas conquistas não sejam reduzidas, tais como: no combate à discriminação ao trabalho escravo, à exploração do trabalho infantil, à defesa dos direitos de personalidade e à extensão dos deveres do empregador para o atendimento aos imperativos da família.

Logo, analisando toda esta evolução do Direito do Trabalho no Brasil, encerra-se o presente capítulo onde é possível perceber a necessária atualização deste ramo do direito, para que suas normas se tornem eficazes a cada nova situação e sejam realmente aplicadas dentro das realidades analisadas nos contextos apresentados.

Dessa forma, tendo em vista que o Direito do Trabalho precisa se adaptar às novas realidades e conflitos sociais que ocorrem cotidianamente. Adentrando no assunto que será tratado no próximo capítulo, que constitui o direito das mulheres, o

qual foi modificando-se no decorrer das décadas conforme os anseios da população, motivo pelo qual foram criadas normas que regulamentam o trabalho do sexo feminino.

2 MULHER E TRABALHO

No capítulo em questão, será abordado, em síntese, acerca dos direitos das mulheres no âmbito trabalhista, aos quais foram conquistados ao longo dos anos, bem como discorre-se sobre a Lei nº 11.340/06 no tocante ao Direito do Trabalho.

Com efeito, a entrada da mulher no mercado de trabalho assalariado é resultado da Revolução Industrial. Todavia, tendo em vista a exploração da mão de obra feminina, especificamente no que tange ao pagamento de salário menor em comparação com o dos homens, bem como ausência de qualquer cuidado quanto à gestação e à maternidade, foi criado no século XIX um sistema de proteção à mulher (ROMAR, 2018).

Sobre o assunto, afirma José Cairo Júnior que “a mão de obra da mulher também era mais barata, se comparada com a masculina, e, por esse motivo, era muito explorada à época da Revolução Industrial.” (CAIRO JÚNIOR, 2017, p. 372).

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Durante a Revolução Industrial, principalmente no século XIX, observavam-se péssimas condições de trabalho, com a utilização do trabalho de mulheres, que recebiam salários inferiores. As mulheres estavam expostas a trabalhos prejudiciais à saúde, com longas jornadas, colocando em risco a sua segurança e a sua vida, recebendo salários inferiores aos pagos aos homens. Assim, naquela época, nem se cogitava de proteção da gestação ou quanto à amamentação da mulher que exercia o trabalho. Tendo em vista as terríveis consequências, para as famílias e para a sociedade, decorrentes da situação acima narrada, teve início o surgimento de legislação de proteção ao trabalho das mulheres, primeiramente na Inglaterra, tendência que se seguiu na França e outros países da Europa. (GARCIA, 2017, p. 599).

Nesse contexto, foi criada em 1919 a Organização Internacional do Trabalho, que estabelece normas de proteção ao trabalho da mulher e segundo Romar visa “dar efetividade às trabalhadoras nos ordenamentos jurídicos internos de seus Estados-membros.” (ROMAR, 2018, p. 777).

Por conseguinte, inúmeras Convenções e Recomendações da OIT apoiaram normas abrangendo a proteção do trabalho feminino, especialmente no que tange à inserção das mulheres no mercado de trabalho, bem como a coibição da discriminação em matéria de emprego e profissão, proteção à maternidade e a gestação e ao respeito de suas características físicas (ROMAR, 2018).

2.1 DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

Desde os primórdios, mesmo diante de dificuldades, as mulheres sempre lutaram por seus direitos, em busca da igualdade entre os sexos. Nesse sentido, extrai-se do entendimento de Danielle Panuzzio e Grasielle Augusta Ferreira Nascimento (2006) que na antiguidade, a mulher era submetida somente no âmbito doméstico, a fim de criar e cuidar de seus filhos, sendo vista pelos homens apenas como procriadora, que tinha que obedecê-los acima de tudo. Posteriormente na Idade Média, apesar de ser vista como uma ameaça ao sexo masculino, a mulher começou a ser tratada como uma aprendiz em determinados trabalhos como por exemplo tecedeira de seda e fiandeira.

Outrossim, segundo o entendimento de Lea Elisa Calil (2000), existem três fases da atividade laboral da mulher no Brasil, sendo que a primeira fase é respectiva da era colonial até o ano de 1946, no qual ocorreu a promulgação da CLT, a segunda fase remete-se a uma tendência protetora e perdura até a Assembleia Constituinte de 1985 e a terceira fase, define-se na promoção da igualdade, a qual existe até atualmente.

Ainda, conforme a autora supracitada, a normatização referente à relação da empregada possui os seguintes elementos:

- a) capacidade para contratar trabalho submetida a algumas restrições;
- b) proteção à maternidade com paralisações forçadas, descansos obrigatórios maiores e imposição de condições destinadas a atender a sua situação de mãe;
- c) defesa do salário, objetivando-se evitar discriminação em detrimento da mulher;
- d) proibições, quer quanto à duração diária e semanal do trabalho, quer quanto a determinados tipos de atividades prejudiciais ao organismo do ser humano e que, portanto, devem ser resenhadas somente para os homens. (CALIL, 2000, p. 33).

Dito isso, estabelece Maria Sbalqueiro Lopes (2006) que posteriormente à proclamação da Constituição de 1988, a qual busca a igualdade entre os gêneros, surgiu no país uma modificação das normas em relação aos princípios elencados no Carta Magna. Logo, essa modificação buscava obstar a discriminação para com as mulheres, bem como, acabar com a chefia nos relacionamentos matrimoniais.

Desse modo, surgiram com a Constituição Federal, princípios e direitos fundamentais de proteção das mulheres. Além disso, levando em consideração à discriminação sofrida pelo sexo feminino, que na maior parte dos casos possui um

salário inferior ao dos homens, foi previsto no artigo 7º, inciso XX, da Constituição Federal a igualdade salarial entre os homens e mulheres, nos seguintes termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. (BRASIL, 1988)

Tendo em vista essas mudanças de acordo com a promulgação da Constituição no Brasil, percebe-se que as normas criadas em prol da proteção trabalho da mulher foram consideradas como uma grande evolução e conquista à classe, pois visam concretizar o princípio da igualdade.

Ademais, importante mencionar a proteção expressa ao trabalho da mulher prevista na CLT entre os artigos 372 a 401, após uma análise destes artigos da CLT, anteriormente citados, compreendeu - se que a mulher, sendo fisicamente e psicologicamente mais frágil que o sexo masculino, faz jus a determinadas distinções referentes à execução de seu trabalho.

Do exposto, a teor do que foi citado, constata-se que a Carta Magna e a CLT são propensas à proteção do trabalho das mulheres, todavia, atualmente as normas referentes ao assunto não são aplicadas de forma eficaz nos casos em concreto.

2.2 A LEI MARIA DA PENHA NO TOCANTE AO DIREITO DO TRABALHO (Lei nº 11.340/06)

O assunto que abrange a Lei Maria da Penha há muitos anos vem sendo discutido pelos indivíduos, eis que desde a década de 70, as mulheres estão se unindo cada vez mais em defesa de seus direitos, bem como lutando para a diminuição de toda e qualquer discriminação em desfavor do público feminino.

Segundo Maria Berenice Dias (2009), na expectativa de diminuir, e até mesmo abolir, a violência doméstica e familiar contra mulher, foi criada a “Lei Maria da Penha”, Lei nº 11.340 de 06 de agosto de 2006. Sua construção ocorreu e também leva este nome “Maria da Penha”, em virtude de uma mulher, a farmacêutica Sra. Maria da Penha Maia Fernandes que no ano de 1983 sofreu duas tentativas de homicídio, perpetradas por seu ex-marido, Marco Antônio Heredia

Viveiros, sendo que na primeira, o agressor forjou o acontecimento de um assalto utilizando uma espingarda, levando a sua esposa Maria da Penha a ficar paraplégica. Na segunda tentativa, pouco mais de uma semana após a primeira, o autor tentou eletrocutá-la com força de uma descarga elétrica, enquanto Maria tomava banho.

Apointa ainda a citada autora que após investigações e o oferecimento da denúncia, o réu foi condenado a oito anos de prisão e recorreu em liberdade, sendo que decorrido um ano depois, seu julgamento foi anulado, contudo, foi levado a um novo julgamento, o qual teve como pena dez anos e seis meses e novamente recorreu em liberdade, onde após dezenove anos e seis meses dos fatos ocorridos Marcos foi efetivamente preso, cumprindo apenas dois anos de prisão.

Estes feitos, são as razões que fizeram com que Maria, revertesse suas frustrações oriundas da violência sofrida em auxílio e ajuda mútua para demais vítimas. Neste contexto, Maria escreveu um livro e começou a fazer parte dos grupos de movimento contra a violência doméstica, sem perder nenhuma chance de expressar seu sentimento e sua indignação para com a ação que vinha sofrendo, a qual luta até nos dias de hoje para ajudar a prevenir, bem como amparar as vítimas da violência doméstica, usando sua história como forma de proteção de todas as ofendidas (DIAS, 2009).

A história da vida de Maria da Penha poderia ser somente mais uma, dentre milhares sofridas todos os dias, mas, no entanto, devido a omissão e negligência o Estado brasileiro foi condenado pela OEA (Organização dos Estados Americanos), ao pagamento de vinte mil dólares em benefício a Maria da Penha referente à violência doméstica sofrida pela vítima, além de solicitar a mudança de várias medidas, para simplificação dos procedimentos judiciais, para o bem de ter mais celeridade, o que fará com que as vítimas tenham mais interesse em denunciar as agressões sofridas (DIAS, 2009).

Sobre o tema em comento a autora supra complementa:

Foi em face da pressão sofrida por parte da OEA que o Brasil, finalmente, cumpriu as convenções e tratados internacionais do qual é signatário. Daí a referência constante da ementa contida na Lei Maria da Penha à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e à Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra Mulher. (DIAS, 2009, p. 14).

Nesse interim, com a colaboração de todas as entidades envolvidas, foi

elaborada a Lei nº 11.340, de 06 de agosto de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, que ganhou força na própria Constituição Federal de 1988, a qual estabelece em seu artigo 226, § 8º:

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 de suas relações.” (BRASIL, 1988).

Exposta a previsão constitucional, cumpre destacar que a Lei Maria da Penha conta com 46 artigos, os quais discorrem acerca de várias temáticas, quais sejam: Objetivo da lei, Objeto, Contexto, Formas de Violência, Destinatários, Atores, Instrumentos e Características da Lei Maria da Penha (BRASIL, 2006).

Frisa-se que no capítulo I, entre os artigos 1º e 4º, trata-se da criação de mecanismos para prevenir e coibir a violências doméstica e familiar contra a mulher, bem como expõe a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra mulher e medidas de assistência e proteção as vítimas de violência. Já o segundo título, que abrange os parágrafos 5º e 6º da lei em comento, disserta sobre as especificidades que configuram a violência doméstica e familiar contra a mulher, desde os tipos de violência até mesmo quanto ao âmbito da ação.

Sobre o assunto, Alice Bianchini menciona sobre o artigo 5º da lei 11.340/06, o qual prevê que “para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero.” (BIANCHINI, 2016, p. 32). Deixando claro que não se trata de todos os tipos de violência e sim violência baseada no gênero. Violência de gênero, que se entende de forma mais bruta e esquematizada, em “uma relação de poder de dominação do homem e de submissão da mulher.” (BIANCHINI, 2016 p. 33).

Cumpre salientar que a lei em questão caracterizou um grande progresso no combate a violência no âmbito familiar, todavia, não foi o primeiro passo no estado brasileiro acerca do assunto. De acordo com Altamiro de Araújo Lima Filho, a primeira iniciativa foi no ano de 1984, ocasião em que o Brasil confirmou “a convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e participou da convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, que se concluiu no Município de Belém do Pará.” (LIMA

FILHO, 2010, p. 25-26).

Nessa perspectiva, aponta Pedro Rui da Fontura Porto que a Lei nº 11.340/06 influencia em vários aspectos no ordenamento jurídico, tanto é que:

O legislador pretende sejam utilizados diversos instrumentos legais para dar combate à violência contra a mulher, sendo o Direito Penal um deles. Depreende-se disso que este diploma legal não se constitui, exclusivamente, em lei penal, mas uma lei com repercussões na esfera administrativa, civil, penal e, inclusive, trabalhista [...] Inovação importante advém do novo conceito de violência doméstica e familiar adotado pela Lei Maria da Penha, tão amplo que contempla não apenas a clássica vis corporalis, como também as formas de violência, classificadas como psicológica, patrimonial, sexual e moral. (PORTO, 2014, p, 22).

Dito isso, verifica-se que a agressão contra o sexo feminino acontece de inúmeras formas, seja através de violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. Nessa lógica, prescreve o artigo 7º da Lei Maria da Penha:

Art. 7º. São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

- I – Violência física;
- II – Violência psicológica;
- III – Violência sexual;
- IV – Violência patrimonial;
- V – Violência moral. (BRASIL, 2006).

Percebe-se que ao mesmo tempo que a lei restringe o aspecto de violência doméstica e familiar, sendo que nem toda violência contra mulher se encontra envolvida sob a proteção da lei Maria da Penha, e sim somente a de gênero, a lei também aumenta sua eficácia e proteção, elencando todas estas formas de violência acima citadas (BIANCHINI, 2016).

Dessa forma, frisa-se que no Brasil a realidade vivida pelas mulheres com relação a qualquer tipo de violência dentro do ambiente familiar ainda é muito triste, eis que essa violência decorre de uma cultura machista e patriarcal repassada de geração para geração.

De fato, a Lei nº 11.340/06 é um modo de coibir a violência contra a mulher. Em seu artigo 2º, a Lei estabelece que 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 (BRASIL, 2006).

Ademais, extrai-se do artigo 3º que devem ser 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 (BRASIL, 2006).

No que se refere à Lei Maria da Penha na seara do Direito do Trabalho segundo Fridolino Sardá Junior e Solange Lucia Heck Kool, a Lei Maria da Penha “trouxe a estas mulheres estas garantias, mas o legislador preocupou-se também com a necessidade de elas proverem o próprio sustento e com isso há a necessidade de continuar trabalhando.” (SARDÁ JUNIOR; KOOL, 2015, p. 7).

Dessa forma, a Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006 estabelece dois mecanismos com evidente abrangência na área trabalhista favorecendo a empregada que esteja submetida à situação de violência doméstica. Na situação de empregada em empresa privada, tem – se o direito do afastamento mantendo o vínculo empregatício. Segundo Delgado para empregada do funcionalismo público, “trata-se da remoção do local de trabalho da servidora pública de entidade integrante da administração direta ou indireta, judicialmente determinada, e o afastamento do local de trabalho, por até seis meses, também judicialmente determinado.” (DELGADO, 2017, p. 1228).

Nesse sentido, considerando o recorte temático, o que é de suma importância para a presente pesquisa, está resguardado no art. 9º, § 2º, II, da Lei nº 11.340/06, *in verbis*:

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. (BRASIL, 2006).

No que tange ao dispositivo supracitado, na visão de Garcia “a manutenção da relação de emprego pelo juiz (por até seis meses), quando necessário o afastamento do local de trabalho (inciso II), indica a ausência de prestação de serviços pela mulher exposta à violência doméstica ou familiar.” (GARCIA, 2017, p. 362).

Nesse viés, conforme Maria Berenice Dias (2009), o artigo 9º da Lei nº 11.340/06 tem como objetivo cuidar da parte física e psicológica da mulher vítima no que diz respeito ao âmbito de trabalho, para a manutenção de sua integridade para fins laborais, oferecendo como benefício à vítima de violência doméstica o afastamento de até seis meses do âmbito de trabalho, sem prejuízo de perda da manutenção do vínculo empregatício.

Em complemento, Sérgio Pinto Martins afirma:

Pela regra do inciso II do § 2º do art. 9º existe a necessidade de o juiz assegurar à mulher em situação de violência doméstica a manutenção do vínculo trabalhista durante seis meses, no caso de haver necessidade do afastamento do local de trabalho. Mostra o dispositivo a adoção do princípio da continuidade do trabalho para a referida situação. Se não houver necessidade do afastamento da mulher do local de trabalho, não haverá a manutenção do contrato de trabalho por seis meses (MARTINS, 2009, p. 397).

Embora tal afirmação, Jéssica de Souza Strieder, por sua vez, afirma que para ocorrer a aplicação do dispositivo mencionado é necessário que haja a “a comprovação do *“fumus boni iuris”* (fumaça do bom direito) e do *“periculum in mora”* (perigo de dano irreparável ou de difícil reparação pela demora da solução do processo).” (STRIEDER, 2010, p. 9).

Portanto, se o autor dos fatos não representar nenhum tipo de perigo ou ameaça à vítima de violência doméstica, torna-se desnecessária a decretação da medida protetiva.

Assim sendo, toda a persuasão da lei e seus artigos permitem entender que é garantindo o direito ao trabalho às mulheres, eis que é uma grande forma de extinguir a discriminação entre gêneros e assim prevalecer a equidade entre homens e mulheres. Diante disso, permitir o afastamento da vítima de suas atividades de trabalho e mesmo assim assegurar sua respectiva vaga no período do afastamento, não deixa de ser também uma forma de garantir um direito social.

Na visão de Aline Bianchini, constata-se:

A manutenção do vínculo trabalhista a funcionárias é garantida caso seja necessário o afastamento da trabalhadora por até seis meses, não especificando o regime de trabalho, o que pressupõe que todas as mulheres com trabalho formal, quando em situação de violência, podem requerer ao juiz o afastamento para preservação de sua integridade física e psicológica. (BIANCHINI, 2016. p. 105).

Denota-se que as menções nos dispositivos da Lei nº 11.340/06 são claras no tocante ao afastamento, porém, nada se encontra nos artigos da citada lei sobre a quem cabe a responsabilidade do pagamento de salário da vítima afastada. Dessa forma, restam dúvidas sobre a responsabilidade do pagamento de salário, onde de um lado poderia ser a previdência social, e de outro poderia ser o próprio empregador.

Segundo entendimento da autora Marília Costa Vieira “a essa medida protetiva, o legislador deu o nome de manutenção do vínculo trabalhista, o que exige uma análise mais profunda dos institutos trabalhistas para a determinação exata do instituto jurídico previsto pelo legislador.” (VIEIRA, 2009, p. 125).

Logo, é possível compreender que o legislador buscou a proteção do vínculo empregatício da mulher em decorrência de seu afastamento involuntariamente por motivo de violência doméstica.

Na visão da doutrina o artigo 226, § 8º, da Constituição Federal, o qual prevê que a família é acolhida de forma especial pelo Estado, sendo que este deve assegurar a assistência aos seus integrantes através de meios para obstar a violência nessas relações, procura resguardar a mulher empregada nos casos de agressão familiar. Nesse prisma “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,” (MARTINS, 2009, p. 349).

Ademais, segundo Dias (2009), para a vítima ter o benefício do afastamento, o juiz precisa receber o pedido de medida protetiva de urgência, ou inquérito policial, ou qualquer demanda intentada pela vítima ou Ministério Público.

O pedido não precisa ser formulado, se for do entendimento do magistrado que é relevante para a manutenção da integridade física e psicológica da vítima o afastamento, para bem de dificultar que o agressor a localize, o próprio magistrado autoriza o afastamento da vítima de sua residência e tão logo de seu trabalho, assim será determinado seu abrigo em casa de passagem, logo em seguida é feita a

comunicação da decisão de afastamento à empresa empregadora, que por sua vez tem a obrigação de cumprir a determinação judicial.

Em contrapartida, fica o empregador que a inobservância ou desconsideração, importará no descumprimento de ordem judicial, o que implica as penas referentes a esta infração, o responsável pela empresa responde criminalmente por desobediência, e também caso a vítima venha a ser demitida depois de recebida a comunicação do juiz, fica sujeita a empresa/empregador a reclamação trabalhista com pedido de reintegração e restabelecimento do vínculo de trabalho rescindido. Contudo o objetivo desta parte específica da lei, é garantir o vínculo empregatício, assegurar a vigência do contrato durante o período do afastamento (DIAS, 2009).

3 RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DO SALÁRIO DA EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Conforme exposto na Lei nº 11.340/06 não é clara quanto ao pagamento dos salários respectivos enquanto a mulher estiver afastada de suas atividades laborais. Nessa senda, entende-se que tanto o empregador quanto a Previdência Social podem ser detentores dessa responsabilidade.

Sobre o assunto, segundo Douglas dos Santos França (2016), há uma grande polêmica acerca do afastamento ser uma causa de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. De acordo com o instituto da interrupção, a empregada continua possuindo todos os efeitos inerentes ao contrato de trabalho, onde o empregador fica obrigado a cumprir com o contrato estipulado entre as partes e, conseqüentemente, deve pagar o salário mensalmente à mulher empregada.

De outro lado, a doutrina majoritária entende que o afastamento da mulher vítima de violência doméstica deve ser considerado uma causa de suspensão do contrato de trabalho, no qual o ônus do pagamento remete à Previdência Social.

Nessa perspectiva, afirma Jéssica de Souza Strieder:

Presume-se que a solução mais plausível, é que o afastamento da trabalhadora seja caracterizado, como suspensão dos efeitos do contrato de trabalho, restando na inexecução recíproca das obrigações pactuadas entre a empregada e o empregador. No entanto, haverá a manutenção do pacto laboral enquanto vigorar o procedimento de proteção à vítima de violência doméstica e familiar. Porém, para que esta não seja duplamente prejudicada, ao não perceber salários, por estar impossibilitada de exercer seu labor, deverá receber um benefício de caráter assistencial. (STRIEDER, 2010, p. 21)

Na concepção de Garcia, “embora a questão não seja pacífica, tem-se a hipótese de suspensão do contrato de trabalho, pois ausente o labor, não havendo norma prevendo o direito de recebimento de salário no período respectivo.” (GARCIA, 2017, p. 362).

Sobre o assunto, Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto aduzem:

A solução que nos parece mais adequada seria da suspensão do contrato de trabalho, no qual a mulher teria mantido o seu vínculo empregatício, não recebendo, porém, salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário. É o que ocorre, por exemplo na licença gestante (art. 392 da CLT) ou na ausência do empregado por doença ou acidente de trabalho a partir do 16º dia (art. 746 da CLT e art. 75, § 3º, do Regulamento de Benefícios da

Previdência Social – Dec 3.048/99, de 06.05.1999) (CUNHA; PINTO, 2008, p. 81).

Dessa forma, verifica-se que a suspensão do contrato de trabalho vem sendo aceita por grande parte da doutrina, tendo em vista a situação da mulher vítima de violência no âmbito familiar, eis que segundo França “alcança o benefício do afastamento para garantir sua integridade física, moral e psicológica e a não obrigatoriedade de o empregador arcar com o pagamento salarial.” (FRANÇA, 2016, p. 88).

Ressalta-se que o distanciamento da mulher previsto pela Lei nº 11.340/2006, ocorre independentemente da vontade da empregada e do empregador, visto que caracteriza um motivo de força maior, segundo o artigo 501 da CLT, que dispõe: “entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. Consolidação das Leis do Trabalho.” (BRASIL, 1943).

Em vista disso, a medida concedida à vítima é feita por medida de segurança, considerando que a mesma não se encontra em condições de comparecer ao trabalho devido à situação da violência que está sofrendo. Contudo, denota-se que não compete ao empregador realizar o pagamento do salário na ausência da empregada, cabendo ao Estado criar um benefício em prol da trabalhadora (STRIEDER, 2010).

Da mesma forma, a teor do que ensina a doutrina cabe ao poder público a elaboração de “políticas que visem garantir os direitos humanos das mulheres no âmbito das relações domésticas e familiares no sentido de resguardá-las de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.” (GARCIA, 2017, p. 602).

Portanto, o Estado deve por meio de seus entes prestar assistência e criar mecanismos para resguardar os direitos das vítimas de violência doméstica, preservando assim os direitos à dignidade e efetivamente garantindo a segurança das mulheres que nesses casos, independentemente de sua vontade, restam impossibilitadas de comparecer ao local de trabalho, devendo ser fornecido a elas o salário respectivo para que possam se manter até a cessação da ameaça.

Ressalta – se que a Lei nº 11.340/06, estabelece inúmeros dispositivos a fim da proteção a violência doméstica contra a mulher com o intuito de cumprir o disposto no artigo 226, § 8º da Carta Constitucional.

Nesse sentido em muitas ocorrências a vítima de violência doméstica é coagida a sair de sua residência, de seu ambiente laboral e inclusive da cidade em que habita para não ser mais perseguida pelo agressor, onde muitas das vezes ainda se tem filhos pequenos dividindo este momento com a mãe, o que se torna mais difícil sair da zona de conforto, e se arriscar em ficar próxima ao agressor com a finalidade de prover o sustento de seus dependentes.

Em razão desse afastamento do ambiente de trabalho, merece destaque o artigo 9º, § 2º, inciso II, que dispõe que “o juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica [...] a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.” (BRASIL, 2006).

Contudo, tendo em vista que não existem muitos casos consolidados na Justiça do Trabalho, o assunto em comento ainda não está sendo discutido meticulosamente na jurisprudência trabalhista, motivo pelo qual será feita uma análise com base na doutrina existente sobre o tema.

Destarte, a insuficiência de experimentação jurídica e processual no âmbito trabalhista referente ao afastamento da mulher vítima de violência doméstica do seu local de trabalho e a responsabilidade pelo pagamento do salário nesse período, conduz à necessidade de buscar argumentos para resolução da questão.

Na visão de Delgado:

Em favor do enquadramento do afastamento judicial do trabalho da empregada vítima de violência doméstica ou familiar no rol das suspensões contratuais, importantes ponderações surgem. De um lado, o próprio silêncio da lei, que conduziria à incidência do princípio da legalidade (art. 5º, II, CF/88), informando não se poder criar para o empregador dever e obrigação significativamente onerosos sem prévia estipulação legal. De outro lado, a circunstância de se tratar de afastamento sem qualquer culpa ou responsabilidade do empregador, sem qualquer relação com o vínculo de emprego, não permitindo ou justificando a captura de regras responsabilizatórias na ordem jurídica por simples esforço hermenêutico. Some-se a isso o fato de a Lei Maria da Penha mencionar apenas a manutenção do vínculo trabalhista (inciso II do § 2º do art. 9º da Lei n. 11.340), dando a entender que a subsequente ausência da empregada não pode ser fator de ruptura contratual motivada, de dispensa em face de não cumprimento do contrato, sendo, ao invés, nítida suspensão do contrato de trabalho. (DELGADO, 2017, p. 1.204)

Dito isso, importante acrescentar às alegações do autor que os distanciamentos longos, são habitualmente emoldurados pela doutrina e jurisprudência como hipóteses de suspensão do contrato de trabalho. Portanto,

devido ao fato de a lei ser omissa, não se pode transferir ao empregador, especialmente o privado, os encargos que o Estado deveria cumprir como regra de Seguridade Social.

Finalmente, dá-se continuidade à pesquisa analisando se a responsabilidade pelo pagamento do salário da obreira em ocasião de afastamento em virtude de situação de violência doméstica cabe ao empregador ou à Previdência Social.

3.1 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

De acordo com a doutrina majoritária, o afastamento da empregada que se encontra em situação de violência doméstica é causa de suspensão do contrato de trabalho, onde a mulher consegue obter a concessão benesses a fim de garantir sua integridade física, bem como moral e psicológica. Logo, não há obrigatoriedade para o empregador realizar o pagamento do salário nesse período.

Nesse contexto, importante mencionar o que dispõe o *caput* do artigo 9º da Lei nº 11.340/2006, já mencionado anteriormente, ademais, o artigo 226, § 8º da Carta Constitucional de 1988 estabelece 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”, apontando assim a responsabilidade estatal pela proteção da mulher vítima de violência doméstica. (BRASIL, 1988).

Sobre o assunto, afirma Maria Berenice Dias que a solução para essa questão é a suspensão do contrato de trabalho onde “a mulher terá mantido seu vínculo empregatício, porém não recebendo salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário, a exemplo do que ocorre na licença-gestante e na ausência do empregado por acidente de trabalho.” (DIAS, 2007, p. 16).

Outra justificativa referente à hipótese de suspensão contratual é trazida por Manuela Valim Charpinel, no sentido de que o empregador não possui nenhuma culpa quanto ao afastamento da empregada. Logo, levando em consideração de que a situação é totalmente alheia ao contrato de trabalho firmado entre as partes, não há que se falar em responsabilização do tomador de serviço somente por interpretação da norma, assim, não é lógico que os ônus e encargos recaiam sobre a empresa (CHARPINEL, 2018).

Dito isso, imputar como obrigação do empregador o respectivo pagamento do salário à empregada que se encontra afastada é uma violação ao princípio da legalidade. Nessa senda, assevera Martins:

[...] os fins sociais da lei mostram a necessidade do afastamento da empregada por seis meses do trabalho, mas não o pagamento de salários. O juiz não poderá criar obrigação de pagar salários, sob pena de estar editando norma legal, pois só pode atuar como legislador negativo e não como legislador positivo. O inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340 não faz referência a pagamento de salários, ao contrário do art. 473 da CLT. Este mandamento legal mostra que “o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário”. Não há também disposições na Lei nº 11.340 a respeito de contagem do tempo de serviço para fins de férias, pagamento de 13º salário, incidência do FGTS e da contribuição previdenciária. Como o legislador não fez distinção, o intérprete não pode querer ver na lei determinação no sentido de mandar pagar salários. (MARTINS, 2014, p. 395).

Além disso, acrescenta o autor sua concepção sobre a ofensa ao princípio da legalidade e a visão de que o afastamento da mulher vítima de violência doméstica não pode ser enquadrado como um pressuposto de interrupção do contrato de trabalho e sim, como hipótese de suspensão contratual:

Ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude da lei (art. 5º, II, da Constituição). É o princípio da legalidade. 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. Não se trata de hipótese de interrupção dos efeitos do contrato de trabalho, pois não determina o inciso II do §2º do art.9º da lei em comentário o pagamento de salários ou qualquer outra vantagem para o trabalhador. [...] Se não há obrigação de pagar salários, é período de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho (MARTINS, 2014, p. 395).

Na mesma perspectiva aduzem Rogério Sanchez Cunha e Ronaldo Batista Pinto que “a solução, então, seria a paralela criação de um mecanismo legal que permitisse que esse pagamento fosse realizado pela Previdência Social, a exemplo do que ocorre nas hipóteses de licença gestante, afastamento por doença.” (CUNHA; PINTO, 2008, p. 81).

Isto posto, é preciso que seja elaborado um benefício assistencial para as vítimas desse crime, a fim de que assim sejam cumpridos seus direitos como o acesso à dignidade, ao trabalho, à segurança, à integridade física, entre outros direitos fundamentais e de eficácia imediata, visto que estão previstos no artigo 5º, § 1º da Constituição Federal de 1988 (MONTEIRO JÚNIOR, 2011).

Como se vê, as soluções apresentadas são disciplinadas pela doutrina para que possam obstar a omissão por parte do legislador, bem ainda para que seja possível a aplicação da medida nos casos em concreto. Assim sendo, o entendimento mais correto que se tem atualmente é no sentido de que a responsabilidade pelo pagamento de salários à obreira afastada recai sobre o sistema da Previdência Social, que será apresentado a seguir.

3.2 RESPONSABILIDADE DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

No que se refere à responsabilidade do pagamento ser da Previdência Social, cumpre salientar que cabe ao Estado garantir os benefícios assistenciais para a vítima de violência doméstica e familiar, inclusive para que não ocorra discriminação contra a mulher na seara do trabalho.

Nesse sentido, segundo entendimento de Garcia:

Tanto é assim que o *caput* e o § 1.º do art. 9.º fazem menção ao sistema (estatal e governamental) de assistência social (bem como de saúde e de segurança pública). Nesse mesmo enfoque é a previsão do art. 226, § 8.º, da Constituição Federal de 1988, estabelecendo o dever do Estado de “assegurar a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações”. (GARCIA, 2017, p. 365).

Dito isso, cabe ao Estado providenciar o que for necessário para o cumprimento das normas referentes à proteção da vítima de violência doméstica, especialmente no que tange ao pagamento de seu salário que pode ser realizado pela Previdência Social em tal situação.

Segundo entendimento de Paula Machado, frisa-se que a alegação de que as circunstâncias da empregada vítima do crime em questão se assemelha ao quadro da trabalhadora que sofre uma doença somente corrobora com a concepção de que o pagamento dos salários nesse período deve ser efetuado através de um benefício de natureza securitária, cabendo ao Estado e não ao empregador a criação e determinação de recursos para custear essa benesse.

Acrescenta a autora que “essa interpretação afigura-se mais coerente com o contexto em que a Lei Maria da Penha foi criada, qual seja, a imposição de uma

sanção ao Brasil pela omissão estatal em relação à violência doméstica dirigida contra a mulher.” (MACHADO, 2012, p. 1).

Nessa perspectiva, Maria Berenice Dias evidencia a solução para essa questão:

A solução mais adequada é (...) a suspensão do contrato de trabalho, no qual a mulher teria mantido seu vínculo empregatício, porém não recebendo salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário, a exemplo do que ocorre na licença-gestante e na ausência do empregado por acidente de trabalho. (DIAS, 2007, p. 28)

Bem ainda, Sergio Pinto Martins também defende que é responsabilidade do órgão previdenciário e não do empregador o sustento da empregada vítima de violência doméstica e familiar que é afastada do ambiente laboral (MACHADO, 2012).

Analisando o contexto geral, verifica-se que o Direito do Trabalho se fundamenta como norma protetiva, bem ainda, está intimamente ligado com o Direito Previdenciário. Sobre essa relação, estabelece Martins:

O Direito do Trabalho também se relaciona com o Direito da Seguridade Social, que hoje contém um capítulo próprio na Constituição, nos arts. 194 a 204, principalmente no que lhe diz respeito à previdência social, quando visa à proteção à maternidade, especialmente à gestante (art. 201, II), além da assistência social, quando menciona o amparo à infância e à adolescência (art. 203, e inc. II), a promoção da integração ao mercado de trabalho (art. 203, III) etc. (MARTINS, 2014, p. 31).

Como se vê, a ligação entre esses dois institutos é evidente, sendo que a previdência social segundo o autor supracitado procura proteger e zelar pela segurança da mulher.

Merece destaque para a resolução desse conflito o princípio da dignidade da pessoa humana, que junto com o princípio da valorização do trabalho humano, expande a assistência econômica para modificá-la em amparo também moral do empregado, pois de acordo com Nascimento:

A Constituição Federal do Brasil (art. 1º, III) declara que nosso Estado Democrático de Direito tem como fundamento, entre outros valores, a dignidade da pessoa humana. A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.[...] Dela ocupam-se

diversas declarações. A Carta das Nações Unidas (1945) proclama a sua “fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana”. A Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) pronuncia que “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constituem o fundamento da liberdade, da justiça e da paz mundial” e que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”. Impõe-se, portanto, como medida de valorização da pessoa humana que trabalha, a regulamentação do preceito constitucional de 1988 (art. 1º, III). (NASCIMENTO, 2011, p. 462).

Isto posto, ao observar referido princípio na questão da violência doméstica contra a mulher empregada, o princípio da dignidade da pessoa humana representa muito mais do que uma garantia de emprego, isto é, significa a descoberta de alguma solução para que a mesma não fique sem amparo financeiro nessa situação.

Desse modo, Delgado aponta a evidente característica de Seguridade social no artigo 9º, § 2º, inciso II da Lei Maria da Penha:

O dispositivo [...] tem, sim, inquestionável natureza de regra de Seguridade Social, além de sua dimensão trabalhista, estando ambas conectadas, do ponto de vista lógico e jurídico. A circunstância de ser regra dessa natureza não exclui, de maneira alguma, a responsabilidade do empregador, uma vez que toda a sociedade participa, segundo a matriz constitucional, do conjunto integrado de ações que compõem essa face da vida pública, social e comunitária. (DELGADO, 2017, p. 1204)

Em razão disso, o caráter previdenciário imputado ao dispositivo supracitado na Lei nº 11.340/06, estimula os princípios relativos à Seguridade Social para tanto, especialmente no que se refere ao princípio da solidariedade, que segundo Frederico Amado:

É um princípio fundamental que tem enorme aplicabilidade no âmbito da seguridade social, sendo objetivo da República Federativa do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária. Essencialmente a seguridade social é solidária, pois visa a agasalhar as pessoas em momentos de necessidade, seja pela concessão de um benefício previdenciário ao segurado impossibilitado de trabalhar (previdência), seja ela disponibilização de um medicamento a uma pessoa enferma (saúde) ou pela doação de alimentos a uma pessoa em estado famélico (assistência). Há uma verdadeira socialização dos riscos com toda a sociedade, pois os recursos mantenedores do sistema provêm dos orçamentos públicos e das contribuições sociais, onde aqueles que pagam tributos que auxiliam no custeio da seguridade social, mas hoje ainda não gozam dos seus benefícios e serviços, poderão no amanhã ser mais um dos agraciados, o que traz uma enorme estabilidade jurídica no seio da sociedade. (AMADO, 2015, p. 37).

Outrossim, Hugo Medeiros Goes ressalta que em razão da observância do princípio da solidariedade da seguridade social que determinadas benesses são concedidas ao empregado, independentemente de colaboração.

Nessa senda, Delgado indica que a Seguridade Social é um dos mecanismos de garantia da dignidade da pessoa humana para as vítimas de violência doméstica e familiar. Logo, de acordo com o autor:

Efetivamente, a seguridade social é compreendida, pela Constituição, como “um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social” (art. 194, CF/1988). Nesta importante dimensão de regra de seguridade social, o preceito da Lei Maria da Penha erige-se, com relação à mulher trabalhadora, como parte de consistente política pública de garantia da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), de garantia do direito à vida, à liberdade, à igualdade e à segurança (art. 5º, caput, CF/88), de garantia do exercício dos direitos sociais da saúde, da segurança e do bem-estar (Preâmbulo da Constituição e art. 6º, caput, CF/88), de combate à discriminação da mulher (art. 3º, IV, CF/88; art. 5º, caput e I, CF/88) e de garantia de assistência aos desamparados (art. 6º, CF/88). (DELGADO, 2017, p. 1205).

Todavia, observa que em relação ao afastamento de até 6 (seis) meses do local de trabalho previsto no artigo 9º, §2º, inciso II da Lei nº 11.340/06, que sua natureza possui a condição de uma política pública de segurança à mulher, bem como exhibe o papel da Lei nº 8.742/93 (LOAS). Sobre o tema, leciona Martins:

Mostra o art. 9º da Lei nº da Lei 11.340 uma política pública de proteção à mulher. Não prevê obrigação de o empregador remunerar o empregado. Lei de Assistência Social poderá determinar o pagamento dos salários da empregada pelo INSS. Enquanto isso não ocorre, o empregador não tem obrigação de pagar os salários da mulher, nem contar o tempo de serviço. (MARTINS, 2014, p. 395).

Da mesma forma, frisa-se que o artigo 203 da Constituição Federal estabelece que “a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social” (BRASIL, 1988). No que tange aos princípios da assistência social, importante a transcrição do artigo 4º da Lei nº 8.742/93:

Art. 4º A assistência social rege-se pelos seguintes princípios:

I - supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica;

- II - universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas;
- III - respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a benefícios e serviços de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária, vedando-se qualquer comprovação vexatória de necessidade;
- IV - igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se equivalência às populações urbanas e rurais;
- V - divulgação ampla dos benefícios, serviços, programas e projetos assistenciais, bem como dos recursos oferecidos pelo Poder Público e dos critérios para sua concessão. (BRASIL, 1993)

Desse modo, quando o assunto universalidade é abordado, leva-se em conta que a segurança social tem como obrigação alcançar todos os riscos sociais que possam ocasionar estado de necessidade aos indivíduos. Hugo Medeiros Goes esclarece que os riscos sociais são as adversidades ao longo da vida como acidentes, doenças, velhice, invalidez, etc. Logo, “a universalidade do atendimento tem por objetivo tornar a Seguridade Social acessível a todas as pessoas residentes no país, inclusive estrangeiras” (GOES, 2014, p. 25).

Como é sabido, a Seguridade Social estando em consonância com seus princípios, por certo, deveria acrescentar a hipótese prevista no artigo 9º, § 2º, inciso II da Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha referente ao afastamento da empregada vítima de violência doméstica entre os seus benefícios, tendo em vista que a mulher precisa de amparo nessas situações.

Nessa senda, cumpre mencionar que é possível que a empregada faça jus ao recebimento de salário pago pela Previdência Social, como ocorre por exemplo com a licença-maternidade, prevista no artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como ocorre no caso de distanciamento do trabalho por doença segundo artigo 476 do mesmo diploma legal e artigo 75, § 3º do Decreto nº 3.048/99.

Nesse viés, Delgado realiza uma poderosa crítica à situação existente no ordenamento jurídico. Tanto que:

Nessa qualidade de regra trabalhista e de regra de seguridade social, o afastamento do trabalho assegurado pelo art. 9º, §2º, II da Lei n. 11.340/2006 a trabalhadora ameaçada no plano doméstico ou de sua família somente cumpre seus objetivos cardeais caso seja enquadrado como interrupção da prestação de serviços, ao invés de mera suspensão contratual, com a garantia de percepção dos direitos trabalhistas à empregada sob tutela pública e social. (DELGADO, 2017, p. 1205).

Portanto, o autor supracitado aconselha que seja incluído na Lei nº 8.213/91, bem como na Lei nº 8.742/93 – LOAS uma prerrogativa que compreenda a

segurança financeira da mulher empregada e que venha a ser vítima de violência doméstica e familiar, a fim de que a mesma tenha resguardada sua segurança, saúde e integridade física.

Assim, seguindo as disposições da Constituição Federal e do artigo 9º disposto na Lei Maria da Penha, a manutenção do vínculo trabalhista da trabalhadora vítima de violência doméstica e familiar, será possível a inserção de uma benesse na LOAS. No entanto, devido à omissão existente nos principais instrumentos jurídicos de Assistência Social, deverá o magistrado aplicar, por meio da analogia, uma interpretação extensiva ou ampliativa.

Destarte, para a doutrina:

Sendo uma controvérsia de grande relevância, deve haver urgência no aperfeiçoamento da Lei 8.213/91, para que a obreira receba os haveres que lhe são devidos, seja diretamente da autarquia previdenciária, como destacado alhures, do empregador — que após pagar os salários à empregada que necessite do afastamento poderia ressarcir-se perante os recolhimentos que realiza para o INSS —, ou, ainda, por meio da instituição de uma verba assistencial, pelo poder público, com base na Lei Orgânica da Assistência Social (Lei 8.742/93), consoante previsão no artigo 9º, *caput*, da Lei Maria da Penha, tudo com o intuito de atender não apenas ao fim social da medida prevista na Lei 11.340/06, mas também à norma imposta pelo artigo 195, parágrafo 5º da Magna Carta. (CHARPINEL, 2018, p. 2)

De fato, o que não pode mais ocorrer é a vítima de violência doméstica ainda não ter concluído um sistema de proteção e amparo total e seguro pelo ordenamento jurídico. Portanto, quem deve assumir a responsabilidade pela subsistência da mulher empregada que fica sem exercer sua função devido ao temor pelo agressor é o Estado, por meio de seus órgãos.

Não obstante tudo que foi exposto possa ser visto como uma nova tendência para a resolução desse problema envolvendo o distanciamento da trabalhadora em razão desse crime, tal tese precisa estar amparada por uma legislação específica que estabeleça uma benesse e atualmente, não se tem notícia de nenhum Projeto de Lei requerendo a fixação dessa garantia.

Assim sendo, até que não haja um dispositivo específico é correto admitir que o pagamento do salário da empregada afastada é de responsabilidade segundo a doutrina majoritária da Previdência Social, pois de acordo com tal entendimento configura uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Nesse interim, encerra-se a presente monografia posto pelo qual passa-se às considerações finais da pesquisa.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, verificou-se que o Direito do Trabalho sofreu inúmeras transformações ao longo das décadas, sendo que aos poucos as mulheres foram ganhando seu espaço no âmbito trabalhista e exercendo de forma efetiva seus direitos.

Embora a lei 11.340/06, lei Maria da Penha foi criada para defender o público feminino, ela trouxe alguns aspectos relevantes ao Direito do Trabalho, no qual deixa uma lacuna, que a partir desta foi desenvolvido o presente trabalho de conclusão de curso que é: No caso de afastamento de empregada vítima de violência doméstica quem é o responsável pelo pagamento do salário durante o período do afastamento?

Nesse contexto, no primeiro capítulo foi discutida a evolução do Direito do Trabalho mundialmente e no Brasil. Assim, tendo em vista que esse ramo do direito precisa estar sempre se adaptando de acordo com os anseios da sociedade, foram criadas as leis que regem o trabalho das mulheres.

Contudo, a violência contra o público feminino, especialmente a violência doméstica foi ganhando força e cresceu absurdamente nos últimos tempos. Nesse contexto, foi abordado no segundo capítulo o que diz respeito à mulher e o trabalho, bem como a incidência da Lei nº 11.340/06 com relação à seara trabalhista.

Frisa-se que a Lei 11.340/06 – Lei Maria da Penha surgiu com o intuito de amparar as vítimas de violência doméstica e familiar, reconhecendo como obrigação do Estado garantir a segurança das mulheres nos espaços públicos e privados e definir políticas públicas para prevenção e combate a violência contra a mulher.

Além disso, imperioso reconhecer com esta pesquisa que a Lei Maria da Penha incidiu tanto na seara penal como na seara trabalhista, objetivando assegurar a vítima de violência doméstica o efetivo gozo do direito à liberdade, cidadania, vida acesso a justiça e especialmente ao seu trabalho.

Desse modo, um dos pontos principais da presente pesquisa é no que se refere ao afastamento da mulher empregada de seu ambiente laboral em decorrência de violência doméstica e familiar.

Nesse viés, o terceiro capítulo abordou a questão acima referida, ocasião em que foi exposto o que estabelece a doutrina quanto ao respectivo pagamento do salário da empregada no período em que fica afastada de suas atividades laborais.

A Lei nº 11.340/06 determina em seu artigo 9º, § 2º, inciso II, que caso haja necessidade a empregada pode afastar-se do local de trabalho, por até seis meses, sem prejuízo da manutenção do vínculo empregatício.

Destarte, diante desse afastamento e das omissões legislativas sobre o dispositivo supracitado, existe a dúvida sobre quem fará o pagamento dos salários da empregada nesse período. Após uma longa análise, verificou-se que a doutrina majoritária entende que o distanciamento da trabalhadora nesses casos trata-se de hipótese de suspensão contratual do trabalho, ocasião em que não cabe ao empregador responsabilizar-se pela remuneração devida, devendo a vítima perceber seus pagamentos enquanto estiver afastada de modo assistencial, através da Previdência Social.

Ademais, de acordo com os princípios elencados na Constituição Federal, bem como na Lei Orgânica de Assistência Social cabe ao Estado amparar a vítima de violência doméstica através de seus órgãos, nesse caso, por meio da Previdência Social.

Resta concluir que, em razão da lacuna existente no ordenamento jurídico, é necessário a regulamentação legal para que a medida de proteção à mulher trabalhadora vítima de violência doméstica seja aplicada efetivamente e a mulher tenha seus direitos preservados.

Mesmo com todos estes mecanismos criados em forma de lei, incentivo, abrigo, medidas protetivas e ademais citados no decorrer do trabalho em tela, sabe-se que inúmeros são os casos em que a vítima sofre em silêncio, estando ainda sujeita a novas agressões, pelo fato de não ter sua própria estabilidade financeira em manter e dar alimento aos seus dependentes, razão pela qual, não chega a fazer uso do benefício do afastamento.

Portanto, enquanto nenhum projeto de lei for apresentado sobre o tema, prevalece o entendimento da doutrina no sentido de que não cabe ao empregador arcar com os ônus e encargos do Estado, devendo, assim, a Previdência Social realizar o pagamento dos salários da empregada afastada em decorrência de violência doméstica e familiar.

REFERÊNCIAS

ALVES, Ivan Dias Rodrigues. **Teoria e Prática do Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 1995.

AMADO, Frederico. **Direito e Processo Previdenciário Sistematizado**. 6ª. ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em 25 abr. 2018.

BRASIL **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 5 mai. 2018.

BRASIL. **Lei n. 8.742**, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm>. Acesso em: 21 set. 2018.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. - Salvador: Ed. JusPodivm, 2017

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: LTr, 2000.

CHARPINEL, Manuela Valim. **Os direitos garantidos à trabalhadora vítima de violência doméstica**. 2018. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2018-jun-16/manuela-charpinel-direitos-trabalhistas-vitima-violencia-domestica>>. Acesso em 2 out. 2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT: Legislação complementar, Jurisprudência**. 39 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3º. ed. Niterói: Impetus, 2009.

_____. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017**. 15ª. ed. : Método, 2018.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. **Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001.

_____. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOES, Hugo Medeiros. **Manual de direito previdenciário: teoria e questões.** 8. ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2014.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem.** 21ª ed. Tradução de Waltersir Dutra. Rio de Janeiro: LTC, 1986.

LEITE, Carlos Henrique Bemra. **Curso de direito do trabalho.** 8ª ed. São Paulo; Saraiva, 2017.

LOPES, Maria Sbalqueiro. **Reforma Trabalhista e Previdenciária e Direitos da Mulher - As Perspectivas da Relação de Trabalho no Brasil: As Reformas Sindical e Trabalhista.** Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

MACHADO, Paula. **Licença para trabalhadoras vítimas de violência doméstica.** 2012. Disponível em: < <https://informativodepaulamachado.wordpress.com/2012/06/11/licenca-para-trabalhadoras-vitimas-de-violencia-domestica/>>. Acesso em 10 set. 2018.

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

_____. **Direito do trabalho.** 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. **Direito do trabalho.** 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. **Trabalho da Mulher: O Artigo 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas.** 2011. Disponível em: < <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1831517/trabalho-da-mulher-o-artigo-384-da-clt-e-a-lei-maria-da-penha-e-seus-aspectos-trabalhistas-francisco-jose-monteiro-jr> >. Acesso em: 2 out. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2011.

PANUZZIO, Danielle; NASCIMENTO, Grasiela Augusta Ferreira. **Proteção ao Trabalho da Mulher no Limiar do Século XXI – O Direito e a Ética na Sociedade Contemporânea.** Campinas: Alínea, 2006.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho.** 6. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorin. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. Curitiba: Juruá, 2009.

STRIEDER, Jéssica de Souza. **A lei maria da penha e seus aspectos trabalhistas**. 2010. Disponível em: <www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduação/tcc/tcc2/trabalhos2010_1/jessica_strieder.pdf>. Acesso em: 15 set. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

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>. Acesso em: 30 set. 2018.