



OS DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO DIANTE DA OMISSÃO DA LEI “MARIA DA PENHA”

THE CHALLENGES OF THE LABOR LAW BEFORE THE OMISSION OF THE “LAW MARIA DA PENHA”

Andressa Machado Souza¹

RESUMO: Este trabalho tem por objetivo analisar a incompletude legislativa presente no artigo 9º, § 2º, inciso II da Lei 11.340/06 de 07 de agosto de 2006, conhecida como “Lei Maria da Penha”, o qual prevê a manutenção do vínculo trabalhista quando necessário o afastamento da mulher vítima de violência doméstica do local de trabalho por até seis meses. No entanto, dada a omissão do legislador ao não mencionar a natureza desse afastamento, faz-se necessário o estudo aprofundado a respeito desta disposição legal. Para isso, apresenta-se um breve histórico acerca da Lei Maria da Penha, analisando o artigo omissivo e relacionando seu caráter protetivo e objetivo social com os princípios do Direito do Trabalho. Em um segundo momento, busca-se a definição e os efeitos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho, para que seja possível assim avaliar, posteriormente, qual espécie de afastamento é mais benéfica para a obreira vítima de violência doméstica e familiar.

PALAVRAS-CHAVE: Lei Maria da Penha; proteção da mulher; afastamento do local de trabalho; omissão legislativa

ABSTRACT: The purpose of this paper is to analyze the legislative incompleteness present in article 9, paragraph 2, item II of Law 11.340 / 06 of August 07, 2006, known as the "Maria da Penha Law", which provides for the maintenance of the labor bond when necessary, the removal of women who have been victims of domestic violence from the workplace for up to six months. However, given the omission of the

¹ Bacharel em Direito pela Universidade Franciscana. Pós Graduada em Direito e Processo do Trabalho na Universidade Estácio de Sá. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa em Direito dos Animais – GPDA da Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. Endereço eletrônico souza.m.andressa@gmail.com



legislature by not mentioning the nature of such removal, it is necessary to study in detail this legal provision. For this, a brief history about the Maria da Penha Law is presented, analyzing the missing article and relating its protective character and social objective with the principles of Labor Law. Secondly, the definition and effects of the suspension and interruption of the employment contract are sought, so that it is possible to later assess which kind of leave is most beneficial to the female victim of domestic and family violence.

KEYWORDS: Maria da Penha Law; Protection of women; removal from the workplace; legislative omission

INTRODUÇÃO

A Lei n.º 11.340 de 2006, denominada popularmente por “Lei Maria da Penha”, estabelece medidas de proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar, assegurando-as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservando sua saúde física e mental, e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social. Dessa forma, visando a integral proteção da mulher, o legislador previu no artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II da lei que, nos casos onde houver situação de violência doméstica familiar, o juiz assegurará à vítima a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses, com a finalidade de preservar a integridade física e psicológica da mulher vítima de tal violência.

Nesse sentido, a Lei Maria da Penha buscou a proteção e o reconhecimento dos direitos fundamentais da empregada, visando assegurar-lhe a manutenção do contrato de trabalho, haja vista a situação de vulnerabilidade em que a mulher agredida se encontra e a necessidade de afastamento do ambiente de trabalho para salvaguardar a saúde da obreira.

Contudo, a omissão legislativa no que se refere à natureza jurídica desse afastamento merece ser analisada e discutida, pois a expressão “manutenção do vínculo trabalhista” pode referir-se à hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. Dessa forma, não havendo regulamentação que especifique



como ocorre e quais os reflexos do referido afastamento, é fundamental que haja um estudo acerca do tema para que melhor possam ser esclarecidas futuras imprecisões a respeito desta temática. Ademais, a incompletude do artigo 9º impossibilita a efetiva e correta aplicação da lei, ocasionando prejuízos severos para essas mulheres que se encontram fragilizadas por conta da violência sofrida e ainda, ao serem afastadas do emprego podem ficar sem receber seus salários, ou seja, sem sua principal fonte de sustento.

Tal omissão se interpretada de forma equivocada gerará sérios prejuízos à trabalhadora, uma vez que esta pode ficar completamente desamparada em um momento de extrema indefensabilidade, provocando inclusive o agravamento de seu estado de saúde mental e emocional. Destarte, o presente estudo é substancial para a sociedade, uma vez que a Lei Maria da Penha é uma política pública de grande alcance social, pois infelizmente grande parte das mulheres hoje em dia são vítimas de algum tipo de violência doméstica, seja ela física, moral, emocional ou social, e esta lei apresenta uma lacuna que, mal interpretada pode ocasionar riscos severos à obreira violentada.

O presente estudo, portanto, tem como objetivo verificar se a natureza do afastamento previsto no artigo 9º, § 2º, inciso II da Lei nº 11.340/06 é de suspensão ou interrupção do Contrato de Trabalho.

Para tanto, o artigo divide-se em dois capítulos. No primeiro, busca-se explicar brevemente o histórico da Lei Maria da Penha, analisando o artigo omissivo e relacionando seu objetivo social com os princípios do direito do trabalho.

No segundo capítulo busca-se em um primeiro momento definir os conceitos e efeitos da interrupção e suspensão do Contrato de Trabalho e em seguida avaliar qual espécie de afastamento é mais benéfico para a obreira vítima de violência doméstica.

Para a realização deste estudo, recorreu-se ao método de abordagem dedutivo, pois o raciocínio partirá da análise do geral para o específico, iniciando pelo estudo da Lei Maria da Penha, sua função social de proteção à mulher e seu caráter de política pública que visa a proteção do sujeito hipossuficiente na relação de violência doméstica, bem como nas relações trabalhistas. Ao fim, será abordada qual a melhor hipótese de afastamento para a trabalhadora vítima de tal violência.



2. A LEI MARIA DA PENHA E O DIREITO DO TRABALHO

A violência contra a mulher é um dos fenômenos sociais mais complexos e preocupantes da sociedade atual. A formação educacional baseada em submissão e obediência à figura masculina resistiu por longo tempo e dificultou a denúncia das mulheres pela violência física e psicológica sofrida quase que diariamente, em silêncio². No entanto, esta formação educacional veio a esbarrar em uma Lei com caráter público de combate à violência doméstica, à discriminação e submissão da mulher à posição inferior. Esta Lei, sancionada em agosto de 2006, recebeu a denominação de “Lei Maria da Penha”.

Visando a uma maior proteção à vítima de violência doméstica, a Lei nº 11.340/06, dispõe, dentre outras, previsões que permeiam o Direito do Trabalho. O artigo 9º, § 2º, inciso II, deste diploma legal estabelece que a empregada possui direito de afastar-se até 6 (seis) meses do local de trabalho com a manutenção do vínculo empregatício. No entanto, percebe-se que o legislador foi omissivo no texto da lei, uma vez que não esclarece qual a natureza deste afastamento e quais seus reflexos nas relações de trabalho.

Desse modo, se faz necessário o estudo detalhado do artigo 9º, § 2º, II, e de sua incompletude, para que se possa compreender e aplicar a espécie de afastamento melhor cabível nessa situação, a que melhor protege a trabalhadora, cumprindo a função social e indo ao encontro das garantias e princípios do Direito do Trabalho e do propósito da Lei Maria da Penha que é a proteção integral da mulher que tenha sofrido qualquer tipo de violência doméstica e familiar.

2.1 A Lei Maria da Penha e a proteção da mulher vítima de violência

A Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, conhecida popularmente como “Lei Maria da Penha”, é vista atualmente como um significativo instrumento que determinou o destino de milhões de mulheres brasileiras, estabelecendo medidas de

² PINTO, Gabriela Berlese. *Violência Doméstica e familiar à luz da Lei nº 11.340/06*. 2007. Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007. Disponível em: http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2007_1/gabriela_berlese.pdf. Acesso em: 17 mai. 2016.



assistência e proteção às vítimas de violência doméstica e familiar. A referida lei assegura em seu artigo 2º que

Toda a mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade, 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.

Atualmente, no Brasil, grande parte da população feminina é vítima de uma realidade pungente: a violência doméstica. A estatística brasileira de mulheres que sofrem agressões e maus tratos no âmbito familiar é alarmante. Nas palavras de Maria Berenice Dias³

[...] Os altíssimos índices de violência praticada contra as mulheres por homens com quem elas mantêm – ou mantiveram – vínculo de afeto flagram uma triste realidade: ainda vivemos em uma sociedade patriarcal. Considerada como sexo frágil, o homem se reconhece na condição de proprietário de seu corpo e de seu desejo, se arvorando no direito de puni-la sempre que seu comportamento se afasta do modelo de obediência que lhe impõe.

Diante da análise dos aterradores números e dados apresentados por Maria Berenice Dias⁴

1,9% do PIB é consumido em face da violência doméstica; 4 em cada 5 faltas ao trabalho das mulheres é por causa da violência doméstica; perfil das vítimas: 76% restam com lesões corporais, 40% das agressões resultam em lesões corporais graves, 24% sofrem agressão física e moral, em 17% dos casos há utilização de objetos, 76% tem filho com o agressor, 17% estão grávidas; 30% dos filhos também são agredidos; 75% são agredidas seguidamente, 7% uma única vez. Apenas 50% buscam auxílio policial por conta própria; a cada 15 segundos uma mulher é espancada; 25% das mulheres são vítimas de violência doméstica; 33% da população feminina admite já ter sofrido algum tipo de violência; em 70% das agressões contra mulher o agressor é o marido ou companheiro; a violência doméstica é a principal causa de lesões em mulheres entre 15 e 44 anos; os maridos são responsáveis por mais de 50% dos assassinatos de mulheres e, em 80% dos casos o assassino alega defesa da honra; 1,9% do PIB brasileiro é consumido no tratamento de vítimas de violência doméstica; 80% das mulheres que residem nas capitais e 63% das que residem no interior reagem à agressões que sofrem;

³ DIAS, Maria Berenice. *Ganhos e perdas*. Disponível em: <http://www.mariaberenice.com.br/pt/ganhos-e-perdas.cont>. Acesso em: 16 abr. 2016.

⁴ DIAS, Maria Berenice. *Falando em violência doméstica*. Disponível em: <http://www.mariaberenice.com.br/pt/vocesabia—falando-em-violencia-domestica.cont>. Acesso em 16 abr. 2016.



11% das mulheres foram vítimas de violência doméstica durante a gravidez e 38% delas recebeu socos e pontapés na barriga; são registradas por ano 300 mil denúncias de violência doméstica.

É observado, perante esses significativos números, que a questão da violência doméstica vai além do âmbito do direito privado e diz respeito ao interesse público, visto que se trata de direito fundamental, pois fere o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no inciso III do artigo 1º da Constituição de 1988. Para Maria Berenice Dias ⁵ “A violência doméstica, até bem pouco, não merecia a mínima atenção. A omissão estatal tinha como justificativa que se tratava de uma questão privada. Ou seja, em briga de marido e mulher ninguém devia mesmo botar a colher.”.

No entanto, apesar dos direitos humanos conquistados com a redação da Carta Magna de 1988, até bem pouco tempo a violência contra a mulher era um tema desprezado. Sentia-se necessidade de transformações urgentes para que esse tipo de violência começasse a ser dizimada. Para isso, a condição principal era o reconhecimento público de tal calamidade social e, posteriormente, o comprometimento de impugná-lo.

A elaboração de uma lei específica para tratar dos casos envolvendo violência doméstica e familiar contra mulher já era, evidentemente, mais do que necessária. Também devido ao fato de que a falta de uma legislação que tratasse pontualmente desse assunto prejudicava a solução de questões relacionadas ao tema, uma vez que a inadequada multiplicidade de normas para dirimir tais violências levava a resultados nem sempre satisfatórios e sem a presteza desejável, fato esse que inviabilizou a solução rápida, justa e eficiente ao caso da farmacêutica Maria da Penha Maia Fernandes, corajosa cidadã cearense que lutou durante vinte anos contra as agressões que sofria de seu marido e deu origem à denominação da Lei nº 11.340/06.

De acordo com o que bem narraram Roberta Toledo Campos⁶ e Maria Berenice Dias⁷, no dia 29 de maio de 1983, na cidade de Fortaleza – CE, Maria da

⁵ DIAS, Maria Berenice. *Ganhos e perdas*. Disponível em: <http://www.mariaberenice.com.br/pt/ganhos-e-perdas.cont>. Acesso em: 16 abr. 2016.

⁶ CAMPOS, Roberta Toledo. Aspectos Constitucionais e Penais significativos da Lei Maria da Penha. *Virtuajus*, Minas Gerais, jan. 2009. Disponível em:



Penha levou um tiro de espingarda desferido pelo seu então marido durante a noite, enquanto dormia. Em razão desse tiro, que atingiu sua coluna, a vítima suportou lesões que a deixaram paraplégica.

Em meio à frustrada tentativa de homicídio, o agressor, chamado Marco Antônio Heredia Viveiros, tentou matar sua esposa novamente, pouco mais de uma semana depois da primeira agressão, quando a vítima já havia retornado para sua casa, desta vez, a tentativa se deu através de eletrochoque e afogamento.

Na segunda ocasião em que tentou assassiná-la, o agressor provocou uma descarga elétrica sobre Maria enquanto ela se banhava, mas segundo o autor, tal fato não seria capaz de produzir qualquer lesão. Neste momento a vítima entendeu o motivo pelo qual, há algum tempo, o marido utilizava o banheiro das filhas para tomar banho, restando evidente ter sido ele também o mentor dessa segunda agressão.

Maria da Penha, então, após ter sido quase assassinada por duas vezes, tomou coragem e decidiu fazer uma denúncia pública. Heredia foi condenado pela tentativa de homicídio, no entanto, devido aos sucessivos recursos de apelação e procedimentos processuais vigentes na época, o agressor se manteve em liberdade.

Porém, 18 anos depois, já em 2001, Maria da Penha denunciou seu caso para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (OEA), o que ocasionou na Convenção de Belém do Pará, ratificada pelo Brasil em 1994. As denúncias da vítima resultaram na condenação do Brasil pela OEA em 2001.

Atendendo as exigências feitas pelas entidades internacionais após a sanção sofrida, em 07 de agosto de 2006 o Brasil promulgou a Lei nº 11.340/2006, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha, homenageando esta grande e corajosa protagonista que, apesar de todas as agressões e ameaças sofridas, não se calou e buscou justiça.

http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Discentes/Aspectos%20Constitucionais%20e%20Penais%20Significativos%20da%20Lei%20Maria%20da%20Penha.pdf. Acesso em 29 abr. 2016.

⁷ DIAS, Maria Berenice. *A Lei Maria da Penha na Justiça*. Disponível em: http://www.mariaberenicedias.com.br/uploads/17_-_a_lei_maria_da_penha_na_just. Acesso em 29 abr. 2016.



Desse modo, segundo Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto⁸

A Lei 11.340/2006 extraiu do caldo da violência comum uma nova espécie, qual seja, aquela praticada contra a mulher (vítima própria), no seu ambiente doméstico, familiar ou de intimidade (art. 5º). Nesses casos, a ofendida passa a contar com preciso estatuto, não somente de caráter repressivo, mas, sobretudo, preventivo e assistencial, criando mecanismos aptos a coibir essa modalidade de agressão.

Ainda, no entendimento de Renan de Marchi Moreno⁹:

A Lei Maria da Penha representou uma grande mudança na história da impunidade, pois através dela, vidas que seriam perdidas foram preservadas; mulheres em situação de violência ganharam proteção e fortaleceu-se a autonomia das mulheres. Com isso, a lei cria meios de atendimento humanizado às mulheres, agrega valores de direitos humanos à política pública e contribui para educar toda a sociedade.

Diante disso, pode-se afirmar indubitavelmente que a Lei Maria da Penha veio para assegurar maior proteção a uma parcela da população visivelmente mais frágil quando o assunto é violência doméstica e familiar. Portanto, em consequência da inserção da referida lei no ordenamento jurídico brasileiro, restou selado o destino de milhares de mulheres, de modo que a lei em comento remodelou os procedimentos de confronto às agressões contra mulheres, visto que o Brasil, infelizmente apresenta uma severa realidade de violência doméstica e familiar, situação esta desinente de uma cultura historicamente patriarcal e machista.

2.2 Aspectos trabalhistas da Lei Maria da Penha

Importante acentuar que o domínio do diploma legal em questão não se limita apenas ao direito penal e civil, inovando ao elencar dispositivo que se dedica à seara jus laboral. A lei Maria da Penha, além das medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica que estabelece, refere-se à matéria trabalhista ao prever o afastamento do local de trabalho da obreira violentada por até

⁸ CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. *Violência doméstica: Lei Maria da Penha* (Lei 11.340/2006) comentando artigo por artigo. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. p. 31.

⁹ MORENO, Renan de Marchi. A eficácia da Lei Maria da Penha, Texto digital publicado em 2014. *Conteúdo Jurídico*. Disponível em : <http://www.conteudojuridico.com.br/pdf/cj050615.pdf> > Acesso em 09 dez. 2015.



seis meses, com o intuito de resguardar a integridade física e psicológica da ofendida, sem que para tanto, seja rompida a relação de trabalho por não estar em condições laborais.

Nesse sentido, Lei Maria da Penha buscou a proteção e o reconhecimento dos direitos fundamentais da empregada, visando assegurar-lhe a manutenção do contrato de trabalho, haja vista a situação de vulnerabilidade em que a mulher agredida se encontra e a necessidade de afastamento do ambiente de trabalho para salvaguardar a saúde da obreira.

A grande repercussão no âmbito laboral está inserida no Capítulo II da lei, no inciso II do § 2º do artigo 9º onde é mencionado que: “O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: [...] II – a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho por até seis meses.”.

É facultado ao juiz, em casos emergenciais, conceder à obreira agredida, o afastamento temporário do ambiente laboral, muitas vezes por ter que se retirar do próprio lar, como ação protetiva; restando prejudicado seu comparecimento ao local de trabalho. Ocorre que a mulher submetida a esse tipo de agressão tem o direito de se resguardar em local seguro, onde não corra riscos.

Contudo, a disposição em comento apresenta grande problemática, pois claramente observa-se que o legislador foi omissivo ao não fazer referência acerca da natureza do afastamento da obreira, bem como os reflexos que a medida produzirá no direito do trabalho. O artigo 9º, § 2º, II é omissivo ao não esclarecer se a hipótese é de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, ou seja, se há prestação salarial durante o período em que a trabalhadora permanecer afastada, se há contagem de tempo de serviço da obreira nesse ínterim, ou até mesmo se há possibilidade de estabilidade da empregada.

Dessa forma, não havendo regulamentação que especifique como ocorre e quais os reflexos do referido afastamento, é fundamental que haja uma análise mais profunda acerca do tema para que melhor possam ser esclarecidas futuras imprecisões a respeito desta temática, tendo em vista que a incompletude do artigo 9º impossibilita a efetiva e correta aplicação da lei, ocasionando prejuízos severos para essas mulheres que se encontram fragilizadas por conta da violência sofrida e



ainda, ao serem afastadas do emprego podem ficar sem receber seus salários e, na volta do afastamento, não ter garantia de estabilidade nem contagem do tempo de serviço.

3 A OMISSÃO LEGISLATIVA DA LEI MARIA DA PENHA

A Lei Maria da Penha, em especial a omissão legislativa de seu artigo 9º, § 2º, II, merece ser analisada e discutida, pois a expressão “manutenção do vínculo trabalhista” pode referir-se à hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Dessa forma, não havendo regulamentação que especifique como ocorre e quais os reflexos deste afastamento, faz-se necessário a conceituação de cada instituto jurídico de afastamento, bem como a consulta aos princípios do Direito do Trabalho, vez que esses auxiliarão o aplicador da lei a sanar as incertezas geradas por esta incompletude do dispositivo legal.

3.1 Os reflexos da interrupção e suspensão do contrato de trabalho e o princípio protetor

Cumprе salientar a importância do aspecto trabalhista da Lei n.º 11.340/2006, ao garantir à trabalhadora, vítima de violência doméstica e familiar, a manutenção do contato de trabalho quando houver a necessidade do afastamento da obreira do local onde exerce seu labor. No entanto, a problemática trazida pelo texto legislativo em comento é alvo de extensas discussões devido à omissão do legislador no que tange aos reflexos que a medida protetiva produzirá no direito do trabalho. Esta medida foi nomeada pelo legislador como “manutenção do vínculo trabalhista”, o que exige uma análise mais aprofundada acerca da natureza do afastamento previsto para a determinação precisa da espécie de afastamento que deve ser aplicada nos casos previstos pela Lei Maria da Penha.

A legislação mencionada é omissa e não identifica se o afastamento caracteriza interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. O conceito dessas duas espécies de afastamento é diverso, o que ocasiona grande prejuízo para a



obreira vítima de violência doméstica que necessita de afastamento temporário do local de trabalho.

Maurício Godinho Delgado¹⁰ bem distinguiu esses dois institutos:

A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. Já a interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais.

Sérgio Pinto Martins¹¹ também distingue os institutos:

Na suspensão o empregado não trabalha temporariamente, porém nenhum efeito produz em seu contrato de trabalho. São suspensas as obrigações e os direitos. O contrato de trabalho ainda existe apenas seus efeitos não são observados. Na interrupção, apesar de o obreiro não prestar serviço, são produzidos efeitos em seu contrato de trabalho. É mister diferenciar a própria existência do contrato de trabalho e sua execução, inclusive em relação a seus efeitos, daí a necessidade de distinção entre as duas hipóteses.

No que se refere à interrupção do contrato de trabalho, é possível observar, que se trata de supressão temporária da prestação dos serviços pelo empregado, porém, continua recebendo sua remuneração, mantendo-se todas as obrigações patronais.

Dessa forma, Sergio Martins¹² vem explicar que:

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

Ainda, segundo Delgado¹³: “Haverá interrupção quando o empregado for remunerado normalmente, embora não preste serviço, mostrando a existência de uma cessação provisória dos efeitos do contrato de trabalho.”.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Alterações do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 115.

¹¹ PINTO, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 325.

¹² MARTINS, Sergio Pinto, *op. cit.*, p. 244.



O mesmo autor¹⁴ explana que a interrupção:

É a suspensão temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a suspensão restrita e unilateral de efeitos contratuais.

Como observado, na interrupção no contrato de trabalho, embora o trabalhador esteja paralisado, o contrato continua em vigor, como se o empregado ainda trabalhando estivesse.

Delgado¹⁵ vem concluir o que seja a suspensão contratual:

A suspensão contratual é a suspensão temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a suspensão ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservando, porém, o vínculo entre as partes.

Da mesma forma, afirma Sergio Pinto Martins¹⁶ que “na suspensão, o empregado fica afastado, não recebendo salário; nem conta-se seu tempo de serviço, havendo a cessação provisória e total dos efeitos do contrato de trabalho”.

Importante destacar que o caráter protetivo da Lei Maria da Penha tem como objetivo assegurar à mulher vítima de violência doméstica diversas garantias. No que tange às garantias trabalhistas previstas no artigo 9º nota-se que o legislador preocupou-se em cercar a obreira de cuidados, observando à necessidade que a mulher possui de prover o próprio sustento. Para isso, necessita continuar trabalhando. Diante dessa necessidade, a lei inovou em matéria trabalhista e trouxe a previsão mencionada anteriormente, que preserva o vínculo laboral da vítima.

Essa garantia se faz necessária, pois a violência doméstica promove muitas vezes o rompimento familiar, e quando isso ocorre, a vítima, em grande parte dos casos, deixa de contar com o auxílio financeiro do agressor que, de um modo geral é o provedor da família.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 1006.

¹⁴ *Idem, ibidem*.

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 1006.

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto, *op. cit.*, p. 344.



Dessa forma, é controverso o entendimento de que o afastamento da mulher agredida se trata de suspensão do contrato de trabalho, uma vez que essa espécie de licenciamento está em discordância com as pretensões protetivas da Lei Maria da Penha.

A omissão legislativa de Lei nº 11.340/2006 foi sabiamente analisada por Maria Berenice Dias¹⁷:

Assim, cabe questionar se o afastamento determinado judicialmente é hipótese de suspensão ou de interrupção do vínculo trabalhista. Caso se trate de suspensão do contrato de trabalho, sofre a mulher grave consequência em sua situação, pois deixará de receber salário quando, não raras vezes, já se encontra privada do auxílio do marido ou companheiro agressor.

Diante da dúvida de qual espécie de afastamento é aplicável neste caso, direciona-se esta análise ao estudo dos princípios do direito do trabalho. Conforme leciona Francisco Marques de Lima¹⁸

Os princípios fornecem ao intérprete a lupa através da qual identificará os componentes novos que a sociedade injetou na norma; componentes esses trazidos pela correnteza dos faros históricos, da mudança dos usos dos costumes, das novas ideias. Dessa forma, indicam a verdadeira finalidade da lei: a que a atualidade requer, e não a que orientou a sua criação.

Perante a mencionada incompletude legislativa, faz-se importante explorar os princípios do direito do trabalho, vez que esses auxiliarão o aplicador da lei a sanar eventuais incertezas acerca das omissões legislativas diante do caso concreto, na forma dos ditames do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁹:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, *na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão*, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros *princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho*, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. [grifo nosso]

¹⁷ DIAS, Maria Berenice. *A Lei Maria da Penha na justiça*. São Paulo: RT, 2010, p. 126.

¹⁸ LIMA, Francisco Meton Marques. *Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. São Paulo: LTr, 1997, p. 17.

¹⁹ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 12 jun. 2018.



Bem como dispõe o artigo 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro²⁰, o qual aduz que: “Quando a lei for *omissa*, o juiz *decidirá* o caso de acordo com a analogia, os costumes e os *princípios gerais de direito*” [grifo meu].

Assim sendo, aplica-se o princípio protetor, ou princípio da proteção. Já conhecido pelos aplicadores da lei trabalhista. Este princípio presta-se à proteção da parte hipossuficiente na relação empregatícia, projetando-se à busca pelo equilíbrio que deve permear a relação entre empregado e empregador, uma vez que este último é autossuficiente na relação de emprego, deixando o empregado vulnerável e suscetível aos seus interesses, por isso se fez necessária a aplicação do princípio protetor nestas relações.

Nesse sentido, Ana Virginia Moreira Gomes²¹ reconhece:

É perceptível que a aplicação do princípio protetor não se limita à esfera trabalhista, constitui também uma norma característica do Estado Social. Os direitos trabalhistas também são direitos sociais e, além do reconhecimento e da defesa deferidos pelos órgãos políticos aos direitos individuais, exigem prestações positivas que caracterizam a própria forma de agir do Estado Social. Assim, há um ato de proteção sempre que o Estado interfere em certos espaços reservados antes à sociedade, a fim de amenizar desigualdades por ela própria gerada.

Segundo o Autor Américo Plá Rodriguez²², o princípio protetor possui três dimensões distintas, que são: aplicação da norma mais favorável, prevalência da condição mais benéfica ao empregado e *in dubio pro operario*. Destas “subdivisões”, entendidas como regras de aplicação do referido princípio, duas delas são perfeitamente proveitosas ao caso em questão, de modo que servem de alicerce para o operador jurídico avaliar com clareza qual espécie de afastamento do contrato de trabalho é aplicável para sanar a omissão legislativa da Lei nº 11.340/06.

O entendimento do *in dubio pro operario* pode perfeitamente ser aplicado, pois possui a finalidade de proteger a parte, presumidamente, mais frágil na relação

²⁰ BRASIL, Decreto Lei nº 4.657 de 4 de setembro de 1942. *Lei de Introdução às normas de Direito Brasileiro*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm> Acesso em 12 jun. 2018.

²¹ GOMES, Ana Virginia Moreira. *A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho*. São Paulo, LTr, 2001. p. 77.

²² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed., atual., São Paulo: LTr, 2000, p. 19.



jurídica e, diante do caso da incompletude da lei em comento é perfeitamente possível assegurar que a parte mais fraca é a obreira afastada do ambiente laboral, uma vez que esta se encontra em situação de fragilidade emocional, física e muitas vezes com dificuldade financeira também, dado o afastamento do lar e do trabalho.

Essa regra de aplicação sugere que o intérprete escolha entre duas ou mais interpretações factíveis, a mais benéfica ao trabalhador, desde que não confronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória. Perfeitamente aplicável, portanto, o referido princípio, uma vez que não se trata de matéria probatória e a Lei Maria da Penha não possui nítida manifestação do legislador nesse sentido, ao contrário, pois não referiu em momento algum a natureza jurídica do afastamento previsto, gerando lacuna na lei e ocasionando a necessidade de aplicação dos princípios do direito do trabalho para solucionar tal incompletude.

No entanto, importante observar a existência de condições para a aplicação do princípio em comento. Em sua obra, Plá Rodriguez faz expressa menção aos ensinamentos de Deveali²³, no sentido da existência de duas condições para a aplicação da regra *in dubio pro operario*, a saber: a) somente quando exista dúvida sobre o alcance da norma legal; e b) sempre que não esteja em desacordo com a vontade do legislador.

Nesse sentido, é notória a aplicabilidade do princípio *in dubio pro operario* para solucionar o conflito encontrado no artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II da Lei Maria da Penha haja vista a existência de dúvidas sobre o alcance da norma legal e a omissão da vontade do legislador. Ademais, mostra-se aplicável conjuntamente com o entendimento do “*in dubio pro operario*” o critério da norma mais favorável ao empregado, Perez Botija²⁴ diz que esse princípio resume-se no seguinte enunciado “en caso de pluralidad de normas aplicables a una relación de trabajo, se há de optar por la que sea más favorable ao trabajador”.

Afirma Francisco Meton Marques Lima²⁵ sobre o princípio da norma mais favorável:

²³ DEVEALI, Mario *apud* PLÁ RODRIGUEZ, Américo, *op. cit.*, p. 44-45.

²⁴ Perez Botija *apud* LIMA, Francisco Meton Marques, *op. cit.*, p. 88.

²⁵ *Id.*, *ibidem*, p. 75.



este princípio, a hierarquia das normas, aparentemente, cai por terra, porque na dúvida entre várias normas aplicáveis ao mesmo fato aplica-se aquela mais benéfica ao empregado, pouco importando se está em jogo uma norma constitucional com um simples regulamento de empresa.

Posteriormente, o autor afirma ainda sobre o referido princípio²⁶:

A norma mais favorável, na realidade, não contraria a hierarquia das leis, porque as normas trabalhistas conferem um mínimo de garantias ao trabalhador e quando estipulam um máximo o fazem expressamente. Neste caso não se aplica o princípio. Por outro lado, a simples proteção constitucional do trabalhador consagra o princípio, autorizando valoração da norma de acordo com o progresso social. Clássica indagação aflora quanto a como determinar o que é mais favorável ao empregado, diante do imperativo legal de que o interesse individual ou coletivo esbarra no interesse social (art. 8º, CLT). Resolve-se esse impasse na observância da hierarquia dos interesses: primeiro o social, que diz respeito a toda a sociedade; segundo o coletivo, que alcança toda a categoria profissional do trabalhador em dissídio, e por fim o individual.

Sobre a aplicação dos princípios do direito do trabalho, sobretudo no que tange ao princípio protetor, a autora Ana Virginia Gomes²⁷, bem menciona os ensinamentos de Américo Plá Rodriguez, que em sua obra já clássica, reconhece a pluralidade de funções do princípio protetor (função tríplice): na integração do ordenamento, sendo aplicado no caso de lacunas, como instrumento a ser utilizado na interpretação jurídica, e como fundamento das normas, servindo de orientação ao próprio legislador. Concluiu o supracitado mestre uruguaio afirmando que “[...] sobretudo que a utilidade e eficácia dos princípios do Direito do Trabalho ultrapassam o mero aspecto interpretativo... Não é um tema que possa caber na rubrica da interpretação do Direito do Trabalho: transborda-o e supera-o”²⁸.

Ao analisar os preceitos dos princípios mencionados, percebe-se com clareza que a natureza do afastamento da obreira deve ser de interrupção do contrato de trabalho e não de sua suspensão. Dessa forma, satisfará a pretensão protetiva da Lei Maria da Penha e o propósito de salvaguardar a vida, honra integridade física e

²⁶ *Id.*, *ibidem*, p. 76.

²⁷ PLÁ RODRIGUEZ *apud* GOMES, Ana Virginia Moreira. *A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho*. São Paulo, LTr, 2001. p. 33.

²⁸ PLÁ RODRIGUEZ, Américo, *op. cit.*, p. 33.



psicológica da obreira agredida, não a deixando desamparada neste momento de fragilidade.

Infere-se, portanto que, sendo corretamente aplicados os ditames principiológicos do direito do trabalho, e observadas as garantias legais e o propósito da legislação em comento, a trabalhadora afastada perceberá remuneração durante o período em que permanecer licenciada e também terá este ínterim computado como tempo de serviço, sem ocasionar mais prejuízos para a mulher, caracterizando assim, interrupção do contrato de trabalho.

3.2 A necessidade de um estudo aprofundado em busca de uma solução viável

Diante desta narrativa, compreende-se que, em se tratando de interrupção do contrato de trabalho, o empregador não está desobrigado de cumprir suas obrigações patronais. Ainda que a medida protetiva seja onerosa para a empresa e para o empregador, uma vez que cabe à este o dever de pagar salário para a trabalhadora afastada e, dependendo da situação, remunerar também outro funcionário que a substitua, sobreleva-se atual preocupação com a responsabilidade social das empresas e dos empregadores.

De acordo com Lilian Mara Aligleri e José de Jesus Previdelli²⁹, a responsabilidade social da empresa é entendida como:

A adoção de uma causa social estratégica que receberá investimentos privados, principalmente de capital. Segundo essa ótica, para que uma empresa seja considerada socialmente responsável, deverá estar engajada, direta ou indiretamente, em programas e atividades sociais, tanto para o público interno quanto para o externo, em áreas como educação, saúde, arte e cultura, meio ambiente, entre outros.

Em vista disso, surge a necessidade se se repensar o papel da empresa e do empregador na sociedade, haja vista a relevância social que alguns programas públicos sociais possuem e a possibilidade de participação dos empresários nestes programas assistenciais, não apenas visando o lucro empresarial, mas também o

²⁹ ALIGLERI, Lilian Mara; PREVIDELLI, José de Jesus. A responsabilidade social na Pequena empresa como alternativa de gestão social. *EGEPE*, Maringá-PR, II ed. 2001. Disponível em <<http://www.anegepe.org.br/edicoesanteriores/londrina/GPE2001-47.pdf>>. Acesso em 06 jun. 2018.



bem estar de seus funcionários, clientes e de toda a sociedade ao redor que, de uma forma ou de outra é beneficiada pela adesão das empresas nestes programas que enfatizam a responsabilidade social.

O Programa “Empresa Cidadã”, instituído pelo Decreto nº 7.052 de 23 de dezembro de 2009³⁰, é um programa que serve de fomento à reflexão acerca da responsabilidade social das empresas, uma vez que estabelece a extensão voluntária do salário-maternidade por mais dois meses com os valores pagos pela empresa – e não mais pelo Instituto Nacional do Seguro Social, conforme ainda ocorre nos quatro meses de licenciamento da empregada. Nesse programa, a empresa, ao remunerar a extensão da licença, receberá benefícios, como a possibilidade de deduzir de impostos federais o total da remuneração integral da funcionária. A empresa poderá, também, abater do Imposto de Renda devido os valores dos dois salários extras.

Observa-se que neste caso não há prejuízo para nenhuma das partes, de modo que a trabalhadora obtém, através do mencionado programa, mais dois meses de extensão de seu afastamento em decorrência da maternidade. Salienta-se, também que durante esse período, a mulher não fica desamparada financeiramente, uma vez que percebe um valor mensal chamado “salário-maternidade”. Igualmente, cumpre mencionar que o tempo em que a obreira permanecer afastada em virtude da licença maternidade será computado como tempo de serviço para fins previdenciários. Percebe-se, então exitosa a disposição do Decreto em comento, o qual beneficia o empregador e não desampara em nenhum momento a trabalhadora em prol dos interesses de seu subordinador.

Do mesmo modo, as empresas empregadoras também são beneficiadas quando inscritas no programa “Empresa Cidadã”. Esse benefício se dá financeiramente, pois ao remunerar a extensão do afastamento da trabalhadora em decorrência da maternidade, será deduzido dos impostos federais o total da remuneração integral paga à funcionária, não acarretando, porém, prejuízo algum ao empregador.

³⁰ BRASIL. Presidência da República. *Decreto nº 7.052 de 23 de dezembro de 2009*. Regulamenta a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade, no tocante a empregadas de pessoas jurídicas. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm. Acesso em 06 jun. 2018.



Empregando as mesmas regras e benefícios, as empresas inscritas no programa “Empresa Cidadã”, também receberão proveitos como dedução dos impostos federais arrecadados pela empresa no valor da remuneração total dispensada à obreira afastada nos termos do artigo 9º, § 2º, II da Lei 11.340/06. Assim, o empregador não será obrigado a arcar com o pagamento do salário da empregada vítima de violência doméstica afastada, somado à remuneração de outro funcionário que eventualmente ocupará a função temporariamente.

Assim sendo, não se haveria de falar em prejuízo do empregador ao garantir a interrupção do contrato de trabalho nos casos de afastamento da funcionária vítima de violência doméstica do seu labor. Fato este que, além de beneficiar as duas partes da relação empregatícia, presta um favor social, de modo que evitaria a discriminação do gênero feminino na hora da contratação, visto o “prejuízo” que a vulnerabilidade da mulher nesta sociedade poderia acarretar ao empregador.

Portanto, sugere-se que a remuneração da trabalhadora enquanto vigorar o procedimento de proteção à vítima de violência doméstica deverá ser feita pelo empregador. No entanto, considerando o ônus financeiro sofrido pelo empregador neste caso, preconiza-se que seja adicionada uma nova categoria de beneficiados pelo programa “Empresa Cidadã”, abarcando não somente o pagamento do salário do empregado na extensão da licença-maternidade, como também a remuneração das mulheres licenciadas em decorrência da medida protetiva prevista no artigo 9º, § 2º, II, da Lei Maria da Penha.

Neste caso, é notória a ausência de dano para as partes, uma vez que a mulher agredida não ficará desamparada quando afastada do seu ambiente laboral em decorrência de violência doméstica sofrida, receberá sua remuneração, não precisando assim, submeter-se ao agressor ou passar necessidades financeiras enquanto já possui por sérios traumas de ordem física e/ou psicológica. Será contado, também, o tempo de afastamento como tempo de serviço prestado pela obreira. Ao passo que a empresa obterá diversas vantagens fiscais e tributárias em virtude da inscrição no programa “Empresa Cidadã”, que, sendo adaptado à realidade da Lei Maria da Penha, cumprirá importante função social, incentivando as empresas à inscreverem-se para remunerar de forma menos onerosa as obreiras que necessitarem de afastamento. Isso atacará, também, qualquer possibilidade de



discriminação do trabalho da mulher, de modo que a justificativa da onerosidade da empregada em virtude dos licenciamentos previstos por lei cai por terra na medida em que o empregador também se beneficia de alguma forma.

4 CONCLUSÃO

A Lei n.º 11.340/2006 trouxe consigo importantes medidas de proteção à mulher. Visa a garantir à vítima de violência doméstica e familiar o exercício efetivo do direito à vida, cidadania, segurança, entre outros e o acesso à justiça e ao trabalho. Entretanto, observou-se que o legislador ao elaborar o diploma legal em questão, não se limitou apenas às esferas do direito penal e civil, inovando ao dedicar-se também à seara jus laboral.

Destarte, o presente estudo foi direcionado à análise do aspecto trabalhista da referida lei, inserido no Capítulo II, artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II. Tal disposição assegura à trabalhadora a manutenção do vínculo empregatício, caso haja a necessidade de afastamento do trabalho por até seis meses. Porém, o legislador foi omissos nesta garantia, o que gera inúmeras discussões devido à incompletude legislativa no que tange à natureza desse afastamento e seus reflexos no direito do trabalho.

Diante da ausência de definição da natureza jurídica do afastamento da empregada, surge o questionamento, se trata de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. A partir de então, faz-se necessário elucidar cada instituto e explanar os efeitos que cada um gera sobre o contrato de trabalho.

Neste caso da lacuna legislativa, foi necessário valer-se dos princípios do direito do trabalho para avaliar com clareza qual a melhor natureza do afastamento previsto na Lei Maria da Penha. Após análise do princípio da proteção e dos critérios *in dubio pro operario* e aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, os quais vão ao encontro do caráter protetivo e social da Lei nº 11.340/06, conclui-se que o afastamento previsto no artigo 9º, § 2º, II da referida lei, se trata de uma interrupção do contrato de trabalho.

Buscou-se, ainda, proporcionar a reflexão acerca de uma alternativa não onerosa para o empregador. Dessa forma, foi mencionado o programa “Empresa Cidadã”, instituído pelo Decreto nº 7.052 de 23 de dezembro de 2009. Nesse



programa, a empresa, ao remunerar a extensão da licença, receberá benefícios, como a possibilidade de deduzir de impostos federais o total da remuneração integral da funcionária. A empresa poderá, também, abater do Imposto de Renda devido os valores dos dois salários extras.

Diante disso, apresenta-se como alternativa viável, a criação de uma nova categoria do referido programa, abrangendo não somente a funcionária afastada em decorrência da licença maternidade, mas também a obreira afastada do local de trabalho em decorrência do sofrimento de violência doméstica e familiar.

REFERÊNCIAS

ALIGLERI, Lilian Mara; PREVIDELLI, José de Jesus. A responsabilidade social na Pequena empresa como alternativa de gestão social. *EGEPE*, Maringá-PR, ed.2001. Disponível em <<http://www.anegepe.org.br/edicoesanteriores/londrina/GPE2001-47.pdf>>. Acesso em 06 jun. 2018.

AMARAL, Julio Ricardo de Paula. *Princípio da proteção*: limitações à aplicação no direito do trabalho. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents>> acesso em 17 abr. 2018.

BRASIL. *Decreto Lei nº 4.657 de 4 de setembro de 1942*. Lei de Introdução às normas de Direito Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>> Acesso em 12 jun. 2018

_____. Presidência da República. *Decreto nº 7.052 de 23 de dezembro de 2009*. Regulamenta a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade, no tocante a empregadas de pessoas jurídicas. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm. Acesso em 06 jun. 2018.

CAMPOS, Roberta Toledo. Aspectos Constitucionais e Penais significativos da Lei Maria da Penha. *Virtuajus*, Minas Gerais, jan. 2009. Disponível em: http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Discentes/Aspectos%20Constitucionais%20e%20Penais%20Significativos%20da%20Lei%20Maria%20da%20Penha.pdf. Acesso em 29 abr. 2018.

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



DELGADO, Mauricio Godinho. *Alterações do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DIAS, Maria Berenice. *A Lei Maria da Penha na Justiça*. Disponível em:
http://www.mariaberenicedias.com.br/uploads/17_-_a_lei_maria_da_penha_na_just.
Acesso em 29 abr. 2016.

GOMES, Ana Virginia Moreira. *A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho*. São Paulo, LTr, 2001.

LIMA, Francisco Meton Marques. *Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. São Paulo: LTr, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed., atual. São Paulo: LTr, 2000.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. São Paulo: Método, 2011.