

A VÍTIMA DA LEI MARIA DA PENHA E O CONTRATO DE TRABALHO

Fridolino Sardá Junior¹
Solange Lucia Heck Kool²

Recebido em: 03 jul. 2015

Aceito em: 20 nov. 2015

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo discorrer sobre a problemática observada no inciso dois do parágrafo segundo do artigo 9º da Lei 11.340/06 (Lei Maria da Penha), no tocante à proteção à mulher trabalhadora vítima da referida lei, quando da necessidade do seu afastamento do trabalho, a lei não deixa claro se é caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, levantando dúvidas especialmente no que diz respeito ao pagamento dos salários da trabalhadora durante o período de afastamento, que pode ser de até seis meses. Analisou-se a Lei Maria da Penha de um modo geral, as medidas protetivas, os sujeitos nos crimes previstos e especialmente a garantia da manutenção do emprego à vítima. Objetiva-se com a presente pesquisa, demonstrar a necessidade de aperfeiçoamento na referida lei, de forma objetiva trazer possíveis soluções para a lacuna observada no artigo 9º de lei em estudo.

Palavras-chave: Lei Maria da Penha. Mulher. Violência. Proteção. Suspensão do Contrato de trabalho. Interrupção do Contrato de trabalho.

THE VICTIM OF LAW MARIA DA PENHA AND THE LABOR CONTRACT

Abstract: This paper aims to discuss the problems observed in item two from the second paragraph of Article 9 of Law 11.340 / 06 (Maria da Penha Law), regarding the protection of working women victim of that law, when the need for their absence from work, the law does not make clear if is a case of suspension or interruption of employment, raising doubts especially with regard to the payment of the employee's wages during the period of absence, which can be up to six months. We analyzed the Maria da Penha Law in general, the protective measures, the subjects of the law and especially the guarantee of continued employment to the victim. It aims with this research, demonstrate the need for improvement in that law, objectively bring possible solutions to the gap observed in Article 9 of the law under study.

Keywords: Maria da Penha Law. Woman. Violence. Protection. Suspension of the employment contract. Interruption of employment contract.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objeto, um estudo sobre o afastamento da empregada vítima da Lei Maria da Penha e o contrato de trabalho, diante da garantia da manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o seu afastamento do local de trabalho, a fim de preservar a sua integridade física

¹ Acadêmico do 10º período do Curso de Direito da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Endereço Eletrônico: jrsarda@globo.com. Telefone: (47) 9135-0719.

² Graduada no curso de Direito pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI; Mestrado em Gestão de Políticas Públicas pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI; Doutorado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidad del Museo Social Argentino - Argentina. Professora da Universidade do Vale do Itajaí no Curso de Direito nas disciplinas de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho; professora na Pós Graduação de Direito Previdenciário e Trabalhista e advogada. Endereço Eletrônico: skool@univali.br. Telefone: (47) 8491-1329.

e psicológica, previstos no artigo 9º, § 2º, II da Lei 11.340/06.

Neste sentido, far-se-á necessário esclarecer alguns conceitos de grande importância para o entendimento do tema abordado, tais como o instituto da suspensão do contrato de trabalho e a interrupção do contrato de trabalho.

Far-se-á uma breve abordagem sobre o surgimento da Lei 11.340/2006, conhecida como lei Maria da Penha, os fatos que motivaram a sua criação e porque ela é conhecida como Lei Maria da Penha.

Na sequência, será visto que a violência combatida pela Lei Maria da Penha não é apenas física, mas também moral, patrimonial, psicológica e sexual e serão abordadas as formas de proteção contidas na referida Lei, apresentando as medidas protetivas de urgência e os sujeitos da Lei nº 11.340/2006, quem pode ser vítima e quem pode ser o agressor.

Por fim, serão analisados os institutos da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho, apresentar-se-ão as diferenças entre os dois institutos e as repercussões que provocam no contrato de trabalho.

O método utilizado será o indutivo e nas diversas fases da Pesquisa foram acionadas as Técnicas do Referente, da Categoria, do Conceito Operacional e da Pesquisa Bibliográfica.

2 LEI Nº 11.340/2006 – LEI MARIA DA PENHA

A Lei 11.340/06 já existe há quase 10 anos e é popularmente conhecida como “Lei Maria da Penha”, mas poucas pessoas realmente sabem o porquê deste nome.

O nome originou-se em razão de uma história de muito sofrimento, a farmacêutica Maria da Penha Maia Fernandes, moradora de Fortaleza, Ceará, foi mais uma das inúmeras vítimas da violência doméstica no Brasil. Maria da Penha, como tantas outras mulheres, reiteradamente denunciou as agressões sofridas. Por fim, já se sentia envergonhada de dizer que havia sofrido violência doméstica e pensava “se não aconteceu nada até agora, é porque ele, o agressor, tinha razão de ter feito aquilo”. Apesar desta situação não se calou. E diante da inércia da Justiça brasileira, Maria da Penha escreveu um livro, uniu-se ao movimento de mulheres e, como ela mesma diz, não perdeu nenhuma chance de demonstrar sua indignação³.

Maria da Penha era casada com Marco Antônio Heredia Viveros, um professor universitário e economista, por duas vezes ele tentou matá-la. Em 29 de maio de 1983, ela recebe um tiro de espingarda pelas costas, ela não teve dúvidas de que o marido era o autor do disparo, mas ele simulou uma tentativa de assalto. Como resultado, Maria da Penha fica paraplégica e presa à uma cadeira de

³ DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. 2. Tir. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008. p. 13.

rodas pelo resto de sua vida. Não contente, seu algoz tenta mais uma vez matá-la, pouco mais de uma semana depois, desta vez tentou eletrocuta-la através de uma descarga elétrica no banheiro da casa, enquanto Maria da Penha tomava banho⁴.

As investigações começaram em junho de 1983, mas a denúncia só foi oferecida em setembro de 1984. Em 1991, o réu foi condenado pelo tribunal do júri a oito anos de prisão. Além de ter recorrido em liberdade ele, um ano depois, teve seu julgamento anulado. Levado a novo julgamento em 1996, foi-lhe imposta a pena de dez anos e seis meses. Mais uma vez recorreu em liberdade e somente 19 anos e 6 meses após os fatos, em 2002, é que Marco Aurélio foi preso. Cumpriu apenas dois anos de prisão.

A triste história vivida por Maria da Penha Fernandes, que por duas vezes sofreu tentativa de homicídio por parte de seu próprio marido, tendo como resultado trágico a paraplegia, fatos estes que só foram levados a julgamento 15 anos depois em virtude na inércia da justiça brasileira, foi levada até o conhecimento da Comissão Interamericana de Direitos Humanos da OEA. A OEA, através do Relatório 54/01, responsabilizou o Estado brasileiro por omissão, por não ter cumprido o que estava previsto no art. 7º da Convenção de Belém do Pará, nem tampouco os arts. 1º, 8º e 25º da Convenção Americana de direitos Humanos⁵.

Por conta desta omissão, a OEA recomendou “o prosseguimento e a intensificação do processo” a fim de não mais existir a tolerância do Estado e também evitar tratamento discriminatório em relação à violência doméstica contra mulheres, e “simplificar os procedimentos judiciais penais a fim de que possa ser reduzido o tempo processual, sem afetar direitos e garantias do devido processo”, além do estabelecimentos de formas alternativas às judiciais, rápidas e efetivas de solução de conflitos intrafamiliares, bem como de sensibilização com respeito à sua gravidade e às consequências penais que gera”, além de outras medidas⁶.

Segundo Isaac Sabbá Guimarães⁷:

Apesar das recomendações feitas pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos da OEA no ano de 2001, a iniciativa política para substantivar os direitos inscritos na Constituição e nas Convenções ocorreu somente em 2004, quando o Decreto 5.030, de 31 de março cria um Grupo de Trabalho Interministerial, integrado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, pela Casa Civil da Presidência da República, pela Advocacia-Geral da União, pelo Ministério da Saúde, pela Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção de Igualdade Racial da Presidência da República, pelo Ministério da Justiça e sua Secretaria Nacional de Segurança Pública. Às atividades do Grupo de Trabalho foram adicionados subsídios de um

⁴ DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. p. 13.

⁵ GUIMARÃES, Isaac Sabbá/MOREIRA, Rômulo de Andrade. **Lei Maria da Penha: Aspectos criminológicos, de política criminal e do procedimento penal**. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2014. p. 25/26/27.

⁶ GUIMARÃES, Isaac Sabbá/MOREIRA, Rômulo de Andrade. **Lei Maria da Penha: Aspectos criminológicos, de política criminal e do procedimento penal**. p. 25/26/27.

⁷ GUIMARÃES, Isaac Sabbá/MOREIRA, Rômulo de Andrade. **Lei Maria da Penha: Aspectos criminológicos, de política criminal e do procedimento penal**. p. 29.

Anteprojeto de Lei elaborado pelo Consórcio de Organizações Não Governamentais Feministas, gerando debates em torno dos marcos teórico-jurídicos sobre o combate à violência contra a mulher, que chegaram a seu termo em novembro de 2004, quando se apresentou o Projeto de Lei à apreciação do Presidente da República.

Em 07 de agosto de 2006, foi sancionado o projeto de lei da Câmara nº 37, a Lei nº 11.340/06, que veio a ser conhecida como Lei Maria da Penha, em homenagem a esta brava cidadã cearense, que lutou por vinte anos contra as agressões sofridas de seu marido. Um autêntico estatuto de combate à violência contra o sexo feminino⁸.

A Lei é vista como um importante instrumento de defesa da mulher, vítima de violência doméstica e familiar. Resguardando de forma eficaz a integridade física, moral e a dignidade da mulher e criando mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do artigo 226 da Constituição Federal, bem como de tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário. A Lei 11.340/06 entrou em vigor em 22 de setembro de 2006⁹.

2.1 DA PROTEÇÃO À MULHER

A violência combatida pela Lei Maria da Penha não é apenas física, mas também moral, patrimonial, psicológica e sexual.

Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto¹⁰ assim definem a violência contra a mulher:

Qualquer ato, omissão ou conduta que serve para infligir sofrimentos físicos, sexuais ou mentais, direta ou indiretamente, por meios de enganos, ameaças, coações ou qualquer outro meio, a qualquer mulher e tendo por objetivo e como efeito intimidá-la, puni-la ou humilhá-la, ou mantê-la nos papéis estereotipados ligados ao seu sexo, ou recusar-lhe a dignidade humana, a autonomia sexual, a integridade física, moral, ou abalar a sua segurança pessoal, o seu amor próprio ou a sua personalidade, ou diminuir as suas capacidades físicas ou intelectuais.

O art. 5º da Lei 11.340/2006, define as situações que configuram violência doméstica e familiar contra a mulher, conforme segue¹¹:

Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade

⁸ DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher.** p. 13.

⁹ DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher.** p. 13.

¹⁰ CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência doméstica – Lei Maria da Penha comentada artigo por artigo.** 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 38.

¹¹ BRASIL. **Lei nº 11.340 de 07 de agosto de 2006.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acessado em: 08/02/2015.

expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo

Percebe-se que a Lei Maria da Penha, trouxe um novo conceito legal de família, admitindo no sistema jurídico brasileiro as uniões homoafetivas.

A Lei também define as formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, conforme segue:

a) violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

b) violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

c) violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

d) violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades; a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

2.1.1 Das medidas protetivas de urgência

À mulher é assegurado o direito de requerer junto à autoridade policial medidas de proteção e prevenção que obriguem o agressor e protegem a vítima, “antes mesmo de ser iniciado um processo criminal”. Essas medidas são adotadas quando a vítima denuncia o seu agressor e com isso corre risco de voltar a ser agredida ao retornar para sua casa. Porém, a decisão de conceder ou não tais medidas cabe ao juiz¹².

¹² BRASIL. Defensoria Pública do Estado do Pará. **Direitos da mulher vítima de violência doméstica e familiar – Orientando e Defendendo**. Disponível em: www.anadep.org.br/wiksite/CARTILHA2.pdf. Acessado em: 29/03/2015.

Elenca a Lei Maria da Penha um rol de medidas para dar efetividade ao seu propósito: assegurar à mulher o direito a uma vida sem violência¹³.

“O artigo 22, amplamente desdobrado em incisos e parágrafos, constitui definição concreta das medidas protetivas de urgência que obrigam o agressor¹⁴”.

As medidas protetivas que obrigam o agressor, elencadas no citado artigo, não impedem que outras medidas sejam aplicadas, sempre que for necessário para garantir a segurança da ofendida e de acordo com as circunstâncias no caso concreto¹⁵.

Os artigos 23 e 24 são voltados à proteção da ofendida, e definem “providências ativas, mas não repressivas em relação ao agressor¹⁶”.

“O magistrado não está adstrito às medidas protetivas requeridas pela ofendida ou pelo Ministério Público. Cabe-lhe determinar o que entender de direito, para garantir a segurança da vítima¹⁷”.

Portanto, o artigo 23 busca o afastamento da ofendida e de seus dependentes do agressor e com isso assegurar a sua integridade física, moral e psicológica, como forma de proteção pessoal, já o artigo 24 busca a proteção patrimonial da ofendida.

1.1.1.1 Sujeitos da Lei nº 11.340/2006

Considera-se sujeito ativo da violência contra a mulher, toda e qualquer pessoa, homem ou mulher, casada ou não, que viva em união estável ou não, que pratique uma das cinco formas de violência descritas no artigo 7º da lei, desde que haja vínculo de relação doméstica, familiar ou de afetividade. “Como exemplo, podemos citar, marido, ex-marido, companheiro, ex-companheiro, companheira, ex-companheira, filho, filha, irmão, irmã, tio, tia, empregado doméstico, empregada, avô, avó etc¹⁸”.

Já o sujeito passivo, necessariamente precisa ser do sexo feminino e fazer parte de uma relação doméstica, familiar ou de afeto, incluindo “a esposa, companheira, ex-mulher, amante, irmã, mãe, avó, bisavó ou qualquer outro parentesco e também as lésbicas, transgêneros, transexuais, e as

¹³ DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher.** p. 78.

¹⁴ HERMANN, Leda Maria. **Maria da Penha Lei com nome de mulher: considerações à Lei nº 11.340/2006.** 2ª tiragem. Campinas: Servanda Editora, 2008. p. 182.

¹⁵ DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher.** p. 78.

¹⁶ HERMANN, Leda Maria. **Maria da Penha Lei com nome de mulher: considerações à Lei nº 11.340/2006.** p. 196.

¹⁷ DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher.** p. 142.

¹⁸ BRASIL. Inteligência Educacional e Sistemas de Ensino. **Violência doméstica contra a mulher.** Disponível em: <http://www.iesde.com.br>. Acessado em: 17/03/2015.

travestis”, estas últimas, desde que tenham assumido uma identidade de mulher perante a sociedade¹⁹.

3 GARANTIA DO EMPREGO À VÍTIMA DA LEI MARIA DA PENHA

A Lei Maria da Penha tem caráter protetivo e com isso assegura à mulher vítima algumas garantias. A lei trouxe à 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. Quando da ocorrência da violência doméstica, existe o rompimento do vínculo familiar e com isso a mulher deixa de contar com o auxílio financeiro do companheiro, que na maioria das vezes é o responsável principal pelo sustento e suporte financeiro da família.

A grande repercussão no âmbito laboral da mulher vítima de violência doméstica está contida no inciso II do parágrafo 2º do artigo 9º, que é a manutenção, por até 6 meses do vínculo trabalhista, “sempre que tais providências se fizerem necessárias para preservar sua integridade física e psicológica”²⁰.

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 [...]”²¹.

Percebe-se com o mencionado dispositivo legal, a intenção do legislador em assegurar o caráter protetor das obreiras, garantindo o direito ao afastamento judicial com a manutenção do vínculo trabalhista.

Entretanto, verifica-se que a Lei ao garantir a manutenção do emprego da mulher vítima da Lei Maria da Penha, não deixa claro se a situação é de suspensão do contrato de trabalho ou de interrupção do contrato de trabalho.

Sobre o tema, observa Maria Berenice Dias²²:

A Lei Maria da Penha não faz referência ao pagamento do salário e nem à natureza do licenciamento. O afastamento do trabalho por determinação judicial não se encontra ressalvada na Consolidação das Leis do Trabalho. Não há previsão de ser o empregador obrigado a proceder ao pagamento nos termos do contrato de trabalho. Também não se encontra entre as hipóteses em que a ausência do empregado não é considerada falta ao

¹⁹ BRASIL. Inteligência Educacional e Sistemas de Ensino. **Violência doméstica contra a mulher**. Disponível em: <http://www.iesde.com.br>. Acessado em: 17/03/2015.

²⁰ DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. p. 93.

²¹ BRASIL. **Lei nº 11.340 de 07 de agosto de 2006**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acessado em: 30/03/2015.

²² DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. p. 96.

serviço (CLT, arts. 131 e 474). Assim, cabe questionar se o afastamento determinado judicialmente é de suspensão ou interrupção do vínculo trabalhista.

Caso se entenda tratar-se de suspensão do contrato de trabalho, a mulher deixará de receber salário, o que só agravaria a sua situação, uma vez que já não estará mais contando com a ajuda do marido ou companheiro agressor. Por outro lado, se for considerado interrupção do contrato de trabalho, o prejuízo será do empregador, que terá que pagar salário, sem a devida contraprestação.

3.1 SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Neste item será abordado os institutos da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho, suas diferenças e as repercussões no contrato de trabalho.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia²³:

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

Na suspensão do contrato de trabalho a paralisação é total, mas sem haver o rompimento da relação de emprego. Nesta hipótese não são devidos salários, nem há o cômputo do período de paralisação.

Por outro lado, no caso de interrupção do contrato de trabalho, a paralisação do contrato gera a suspensão parcial dos efeitos do contrato de trabalho. Neste caso os salários são devidos, e o respectivo período é considerado como tempo de serviço.

3.2 MANUTENÇÃO DO EMPREGO

Pelo que dispõe o inciso II do § 2º do art. 9º da Lei 11.340/06, o juiz garantirá o vínculo trabalhista por até seis meses à mulher que se encontre em situação de violência doméstica, e necessitar de afastamento do seu local de trabalho. Identifica-se aí a aplicação do princípio da continuidade do trabalho. Mas não há, nenhuma referência quanto a pagamento de salários, nem tampouco sobre contagem de tempo de serviço para férias, 13º salário, incidência de FGTS e sobre contribuição previdenciária²⁴.

A manutenção da relação de emprego determinada pelo juiz, quando entender necessário o afastamento do local de labor da mulher vítima de violência doméstica ou familiar, a fim de protegê-la do agressor, aponta para ausência da prestação de serviço. Apesar de não ter a opinião unânime dos doutrinadores, “tem-se a hipótese de suspensão do contrato de trabalho”, uma vez que a obreira

²³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: Método. 2015. p. 313.

²⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 363/364.

deixa de prestar o serviço e não existindo previsão na norma sobre o recebimento de salários no período de afastamento, que pode ser de até 6 meses²⁵.

Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto²⁶ sugerem uma possível solução para o impasse, segundo eles seria este afastamento caso de suspensão do contrato de trabalho e o salário da obreira afastada seria garantido pelo órgão previdenciário, conforme segue:

A solução que nos parece mais adequada seria de suspensão do contrato de trabalho, na qual a mulher teria mantido seu vínculo empregatício, não recebendo, porém, salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário. É o que ocorre, por exemplo, na licença da gestante (art. 392 da CLT) [...]. Nesses casos quem paga pelo período de afastamento da gestante [...] é a Previdência Social, não importando, tal pagamento, em nenhum ônus para o empregador.

Entretanto, para esta hipótese, teria que ser criado um mecanismo legal, o qual passaria para a Previdência Social a responsabilidade pelo pagamento do salário da trabalhadora afastada, da mesma forma que já ocorre nos casos de licença maternidade e afastamento por doença. Desta forma, estar-se-ia alcançando o objetivo do dispositivo legal, que é manter o vínculo trabalhista entre a empregada e o empregador, garantindo o salário, fundamental para a sobrevivência da empregada e sem onerar o empregador, que afinal de contas, não deu causa ao afastamento²⁷.

Neste mesmo sentido se posiciona Sérgio Pinto Martins, com base no *caput* do artigo 9º da Lei 11.340/06, no sentido de atribuir à Lei de Assistência Social, a responsabilidade de determinar que o INSS pague os salários da empregada afastada, pelo período de até seis meses. “Enquanto isso não ocorre, o empregador não tem obrigação de pagar os salários da mulher, nem contar o tempo de serviço²⁸.”

Diante de todo o conteúdo pesquisado, percebe-se a importância da Lei 11.340/06, um grande avanço na legislação brasileira no tocante à proteção da mulher. Entretanto, fica claro a necessidade de um aperfeiçoamento, uma vez que existem lacunas na referida lei que suscitam dúvidas, especialmente no artigo 9º, § 2º, II, que foi o foco do presente trabalho.

Deixou o legislador de definir o tipo de afastamento, se é caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, e caso o entendimento seja pela suspensão, o dispositivo legal não dá o amparo financeiro para esta mulher manter a sua sobrevivência, bem como de seus dependentes, no período de afastamento, que pode ser de até seis

²⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. p. 344.

²⁶ CUNHA, Rogério Sanches/PINTO Ronaldo Batista. **Violência doméstica Lei Maria da Penha comentada artigo por artigo**. p. 76.

²⁷ CUNHA, Rogério Sanches/PINTO Ronaldo Batista. **Violência doméstica Lei Maria da Penha comentada artigo por artigo**. p. 76.

²⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. p. 364.

meses.

Portanto, verifica-se que o tema não se esgota aqui, permitindo ainda muita pesquisa sobre o assunto, até porque muitas questões deverão ser decididas e modificações surgirão a partir de julgados e jurisprudência.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da presente pesquisa, restou comprovada a significância do tema, percebe-se a necessidade da Lei 11.340/06 ser lapidada, uma vez que existem lacunas deixadas pelo legislador, que necessitam de regulamentação. Estas lacunas, especialmente as encontradas no inciso II, do § 2º do artigo 9º, objeto de estudo deste trabalho, de aspecto trabalhista, trazem insegurança tanto para a mulher, quanto para os demais envolvidos, especialmente ao empregador, quando for determinado pelo magistrado o afastamento da mulher empregada de seu local de trabalho, que pode ser por até seis meses, gerando repercussões jurídicas no contrato de trabalho.

Para chegar a estes questionamentos e as possíveis soluções apresentou-se um estudo sobre a Lei 11.340/2006, inicialmente sobre a história vivida por Maria da Penha, que deu nome à lei, em seguida sobre a proteção à mulher e sobre os sujeitos da lei.

Pesquisou-se a questão da garantia do emprego à mulher trabalhadora vítima da Lei Maria da Penha.

Percebeu-se que no âmbito trabalhista, o inciso II do § 2º do artigo 9º, traz repercussões jurídicas para o contrato individual de trabalho e merece apreciação por parte do legislador a fim de regulamentar pontos que levantam dúvidas sobre a sua aplicabilidade, uma vez que deixou de mencionar se o afastamento previsto é caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, a diferença entre os dois institutos é de grande repercussão tanto para a empregada como para o empregador.

Diante do material estudado, o afastamento previsto no artigo em estudo caracteriza-se como Suspensão do contrato de trabalho, pois não há na lei nenhuma previsão de pagamento de salários por parte do empregador.

Assim sendo, deveria haver um aperfeiçoamento da Lei 11.340/06, e por analogia incluir o período de afastamento estudado neste trabalho dentre as hipóteses sujeitas aos benefícios previdenciários, como por exemplo o afastamento por doença ou acidente de trabalho ou licença maternidade e com isso a mulher vítima, quando afastada do trabalho para sua própria proteção, teria a segurança financeira necessária para a sua sobrevivência. Fica a sugestão como possível solução para o problema em comento.

5 REFERÊNCIAS

BRASIL. Defensoria Pública do Estado do Pará. **Direitos da mulher vítima de violência doméstica e familiar** – Orientando e Defendendo. Disponível em: www.anadep.org.br/wtksite/CARTILHA2.pdf. Acessado em: 29/03/2015.

BRASIL. Inteligência Educacional e Sistemas de Ensino. **Violência doméstica contra a mulher**. Disponível em: <http://www.iesde.com.br>. Acessado em: 17/03/2015.

BRASIL. **Lei nº 11.340 de 07 de agosto de 2006**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acessado em: 08/02/2015.

DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na justiça**: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. 2. Tir. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência doméstica** – Lei Maria da Penha comentada artigo por artigo. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

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

GUIMARÃES, Isaac Sabbá/MOREIRA, Rômulo de Andrade. **Lei Maria da Penha**: Aspectos criminológicos, de política criminal e do procedimento penal. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2014.

HERMANN, Leda Maria. **Maria da Penha Lei com nome de mulher**: considerações à Lei nº 11.340/2006. 2ª tiragem. Campinas: Servanda Editora, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.