

MEDIDA PROTETIVA À EMPREGADA AFASTADA DO TRABALHO EM DECORRÊNCIA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

PROTECTIVE FORM TO EMPLOYED AWAY OF LABOR IN CONSEQUENCE OF DOMESTIC VIOLENCE

Fábio Túlio Barroso¹
Viviana Monteiro Costa de Souza de Andrade Lima²
Érica Babini Machado³

RESUMO: A violência doméstica é uma realidade na sociedade brasileira, regulada pela lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. O presente estudo discute as implicações no âmbito do direito do Trabalho da aplicação da medida de proteção de afastamento da trabalhadora do ambiente de trabalho. O objetivo é discutir a titularidade da responsabilidade pela subsistência da trabalhadora afastada do emprego durante o período da medida protetiva e as implicações para o contrato de trabalho. Considerando que estes elementos não foram contempladas pela legislação, bem como a demasiada repercussão nos itens eminentemente penais, tem-se que as expectativas das mulheres e a real proteção demandada pelos movimentos feministas não foram atendidas, chegando-se à indicação de um mecanismo de Direito Penal simbólico.

PALAVRAS-CHAVE: Violência Doméstica contra a mulher; medida protetiva; contrato de trabalho; direito penal simbólico

SUMÁRIO: Introdução. 1. Violência doméstica no Brasil. 2. Medidas de proteção ao trabalho da mulher no Direito do Trabalho; 3. Proteção da mulher no Direito do Trabalho e as modificações da Lei Maria da Penha; 4. Repercussões para o contrato de trabalho e temas correlatos; 5. Conclusão; 6. Referências.

ABSTRACT: Domestic violence against women is a reality in Brazil society and the legislation - 11.340 from august 7th 2006 - regulates juridical consequences. In this paper authors discusses the specific mechanism of protection given to the woman whom needs be spread from labor work. A given problem is to define responsibility for the maintenance of the woman and the consequences of the work contract when she recives a protection from the law to be afasted form the work. In this sense, considering the lack of to discuss the theme and the pression of feminist movement to criminalize and given criminal profile to the domestic violence against woman, the authors concludes for a manifestation of a symbolic way to protection woman and the incapacity of criminal law to attend

Artigo recebido em 25/04/2018.

Artigo aprovado em 11/06/2018.

¹ Pós-Doutor em Direito pela *Universidad de Granada*, Espanha. Doutor em Direito pela *Universidad de Deusto*, Bilbao, Espanha. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Católica de Pernambuco-UNICAP. Presidente Honorário e fundador da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho - APDT. Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros - IAB. Membro do Instituto de Advogados de Pernambuco – IAP. Membro da *Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Professor da Universidade Católica de Pernambuco–UNICAP (Graduação e PPGD). Professor da Faculdade de Direito de Recife - FDR, da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. Professor da Faculdade Integrada de Pernambuco - FACIPE. Membro do Grupo de Estudos Latino-americano de Direitos Humanos -EELAS. Advogado. E-mail: fabiobarroso@yahoo.com

² Bacharela em Serviço Social pela Universidade Federal de Pernambuco e Bacharela em Direito pela Faculdade Integrada de Pernambuco – FACIPE. E-mail: vivianamonteiros@hotmail.com

³ Doutora em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Professora do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP.

RDRST, Brasília, Volume 4, n. 1, 2018, p. - - , jan-abr/2018



their expectation.

KEYWORDS: Domestic Violence against women, judicial protection, labor contract, symbolic criminal law.

SUMMARY: Introduction. 1. Domestic violence in Brazil. 2. Measures to protect women's work in labor law; 3. Protection of women in labor law and the amendments to the Maria da Penha Law; 4. Repercussions for the employment contract and related topics; 5. Conclusion; 6. References.

1 INTRODUÇÃO

Este texto visa discutir os efeitos no âmbito do contrato de trabalho da medida protetiva aplicada à mulher vítima violência doméstica de afastamento do lar, tal como disciplina o art. 9º, § 2º, II, da Lei nº 11.340/2006, que permite o juiz determinar, quando necessário, o afastamento do local de trabalho por até seis meses, com a manutenção do vínculo de emprego.

A proposta de estudo partiu da análise da legislação em comento, onde se percebeu que esta não se limitou às esferas penal e civil, mas teve reflexos consideráveis no âmbito trabalhista. Entretanto, pouco tem se discutido sobre a temática no campo do Direito do Trabalho sobre os avanços trazidos pela Lei Maria da Penha nas garantias de emprego à mulher.

Não obstante ao conteúdo trabalhista do afastamento do emprego, a interdisciplinaridade está presente na concepção do instituto legal e das repercussões na vida da mulher, visto que a origem penal da medida judicial na salvaguarda da sua integridade, tem repercussão direta, mediata e imediata na relação de emprego e na subsistência da trabalhadora, o que será objeto da discussão a seguir.

Nesse sentido, questiona-se o grau de efetivo atendimento às necessidades das mulheres em violência doméstica e se a ênfase na questão criminal foi capaz de atendê-las ou se não se trata de manifestação de um Direito Penal simbólico.

2 VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER NO BRASIL

A expressão violência doméstica costuma ser empregada como sinônimo de violência familiar e, não tão raramente, também de violência de gênero. Esta é mais geral, englobando as demais, que trazem cada uma, nuances específicas⁴.

No Brasil, o reconhecimento das mulheres enquanto novo sujeito social deveu-se,

⁴ CAMURÇA, Sílvia; GOUVEIA, Taciana. **O que é gênero?** 4ed. – Recife: SOS CORPO – Instituto Feminista para a Democracia, 2004. 40p. - (Cadernos SOS CORPO; v.1). p, 11.

essencialmente, ao estabelecimento dos movimentos feministas os quais visam consagrar não só os direitos das mulheres, mas também os direitos sociais, humanos e políticos. Neste sentido, feministas têm um desafio político e pedagógico - o da formação de mulheres conscientes da experiência de ser mulher sob o sistema patriarcal e o capitalista⁵.

O feminismo como movimento social busca a transformação de um nascer mulher, para um tornar-se “mulher”, baseando-se no enfrentamento das questões de gênero, um termo identificado como categoria de análise para demonstrar e sistematizar as relações de dominação e subordinação, que envolvem homens e mulheres, em que aqueles se impõem sobre estas⁶.

Sobre a construção do conceito de gênero Joan Scott⁷ destaca:

Na sua utilização mais recente, “gênero” parece primeiro ter feito sua aparição entre as feministas americanas que queriam insistir sobre o caráter fundamentalmente social das distinções fundadas sobre o sexo. A palavra indicava uma rejeição ao determinismo biológico implícito no uso de termos como “sexo” ou “diferença sexual”. O gênero enfatizava igualmente o aspecto relacional das definições normativas da feminilidade. Aquelas que estavam preocupadas pelo fato de que a produção de estudos femininos se centrava sobre as mulheres de maneira demasiado estreita e separada utilizaram o termo “gênero” para introduzir uma noção relacional em nosso vocabulário de análise.

As dimensões das relações na sociedade sempre inferiorizaram a mulher, tendo em vista os pilares de seus estabelecimentos: o patriarcalismo e o capitalismo. Reservaram-se a elas os aspectos estáticos e privados, em razão de um controle social neutralizado, que reflete padrões e comportamentos construídos e aceitos culturalmente. O poder exercido sobre as mulheres é reflexo de fundamentos ideológicos e não naturais e condiciona a repartição dos recursos e a posição superior de um dos sexos⁸, estabelecendo, assim, limites específicos para as mulheres exercerem sua cidadania e autonomia.

A violência doméstica, como exemplo dessa subordinação tem fundamento em causas eminentemente sociais. A violência de gênero é um problema que está ligado ao poder, em que de um lado impera a força física e ou econômica dos homens sobre as mulheres, e por outro lado, uma ideologia dominante que lhe dá sustentação. A violência contra a mulher muitas vezes tem

⁵ CAMURÇA, Sílvia. “Nós Mulheres” e nossa experiência comum. In: **Cadernos de Crítica Feminista**: reflexões feministas para transformação social. Recife: Oxfam e SOS Corpo, p. 12-23, 2007.

⁶ TELES, Maria Amélia de Almeida. MELO, Mônica de. **O que é violência contra a mulher**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

⁷ SCOTT, Joan W. **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica. Educação e Realidade, Porto Alegre: UFRGS, 1990, p. 15

⁸ BARATTA, Alessandro. O paradigma do gênero: da questão criminal à questão humana. In: CAMPOS, Carmen Hein de (Org.) **Criminologia e Feminismo**. Porto Alegre: editora Sulina, 1999.

sido justificada por elementos culturais nos quais se reforça o papel tradicional do masculino e do feminino.

Essa opção por identificar os conceitos violência contra a mulher e violência de gênero busca afirmar que as mulheres são violentadas em razão da hierarquia presente na relação homem-mulher, pela qual se busca submeter a mulher, tolhendo-lhe qualquer iniciativa de autonomia.

Do ponto de vista prático, a principal estratégia defendida pelos movimentos feministas oficiais, principalmente na Europa e nos Estados Unidos da América, para responder à violência doméstica e familiar contra a mulher foi a da criminalização das condutas violentas. No Brasil, essa tendência mundial foi repetida e já está recepcionada por várias normas penais. Carmen Hein destaca que na década de oitenta, essas feministas sustentaram não estar somente interessadas no castigo, mas no caráter declaratório do direito penal de difundir os valores da moral feminista⁹.

Nesse sentido, a Lei Maria da Penha¹⁰, em seu artigo 5º conceitua a violência doméstica contra a mulher como: “qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial”. Bem como entende como formas de violência doméstica independente da orientação sexual, a violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral.

Em pesquisa recente, o Datasenado¹¹ emitiu um relatório de avaliação sobre a violência doméstica e familiar contra a mulher no Brasil. A pesquisa revelou que 100% das mulheres brasileiras têm conhecimento acerca da Lei Maria da Penha, mas, parcela expressiva ainda se sente desrespeitada, e uma em cada cinco mulheres já sofreu algum tipo de violência.

Segundo os dados, as agressões físicas ainda são majoritárias entre os tipos de violência praticadas contra as mulheres, uma vez que 66% das vítimas afirmaram ter sofrido este tipo de

⁹ CAMPOS, Carmen Hein de. A contribuição da criminologia feminista ao movimento de mulheres no Brasil. In: ANDRADE, Vera Regina Pereira de. (org.). **Verso e Reverso do controle penal: (dês)aprisionando a sociedade da cultura punitiva**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2002.

¹⁰ A Lei Maria da Penha tomou como base para sua conceituação acerca da violência doméstica a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher adotada pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 6 de junho de 1994 e ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995 que define a violência contra a mulher como: qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento, físico, sexual, psicológico à mulher tanto no âmbito público como no privado.

¹¹ Data Senado é um Órgão do Senado Federal, responsável por pesquisas de opinião pública. O trabalho deste setor é elaborar pesquisas quantitativas e qualitativas para ouvir a população sobre assuntos da pauta do Senado e temas que ainda não foram levantados dentro do parlamento. Ele realiza pesquisas sobre Violência Doméstica e Familiar a cada dois anos, desde o ano de 2005. Disponível em: http://www.senado.gov.br/senado/DataSenado/release_pesquisa.asp?p=67. Acesso em 02.10.2015.

agressão. Os motivos principais da violência, nos termos da referida pesquisa são o uso do álcool (21%) e o ciúme dos maridos/companheiros (19%). É importante destacar que as mais agredidas são as que têm menor nível de instrução (27%), entre as que cursaram até o ensino fundamental; 18% até o ensino médio e 12% com curso superior.

Embora a violência contra a mulher, de suas formas mais sutis até as mais brutais, esteja muito presente no cotidiano, seu combate e prevenção só recentemente passaram a ter uma política pública sistematizada, sem que isso corresponda efetivamente a uma mudança cultural substancial, fazendo parte de uma agenda interinstitucional. Não obstante, o papel do movimento de mulheres foi fundamental para o sucesso das ações desenvolvidas.

Historicamente, a década de 80 foi um marco para o movimento feminista e, inclusive, para a democratização do país. Em 1981, procurando atender as mulheres vítimas de violência doméstica o movimento criou o SOS Mulher, o primeiro órgão criado com o fim de prestar atendimento jurídico, psicológico e social e possibilitar uma mudança na condição de vida dessas mulheres. A politização da temática da violência de gênero pelo SOS Mulher propulsionou a criação das Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher – DEAMs, em 1985¹².

As DEAMs constituíram política pública de combate e prevenção à violência contra a mulher no Brasil, especialmente a violência conjugal¹³. Entretanto, percebeu-se, com sua criação, que muito embora tenha possibilitado demonstrar os verdadeiros índices de agressão, a sua função legal de usar o poder policial para reduzir tais violências não estava sendo e nem poderia ser cumprida. Os anseios dessas vítimas, contraditoriamente à expectativa feminista, eram apenas de não serem mais agredidas.

Segundo asseveram Aparecida Fonseca e Bila Sorj¹⁴:

(...) o uso das DEAMs pelas mulheres parece seguir uma lógica diversa da lógica da instituição policial e da inspiração do movimento feminista, uma vez que a mais frequente motivação das mulheres em procurar as delegacias especializadas consiste em usar o poder policial para renegociar o pacto conjugal e não para criminalizar o parceiro. [...] a polícia é procurada, predominantemente, como forma extraoficial de arbitragem com vistas à renegociação dos pactos domésticos.

¹² PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003, p. 80.

¹³ MORAES, Aparecida Fonseca; BILA, Sorj. Os paradoxos da expansão dos sireitos das mulheres no Brasil. In: MORAES, Aparecida F.; SORJ, Bila (Org.). **Gênero, Violência e Direitos na Sociedade Brasileira**. Rio de Janeiro: Sete Letras, p. 10-22, 2009.

¹⁴ MORAES, Aparecida Fonseca; BILA, Sorj. Os paradoxos da expansão dos sireitos das mulheres no Brasil. In: MORAES, Aparecida F.; SORJ, Bila (Org.). **Gênero, Violência e Direitos na Sociedade Brasileira**. Rio de Janeiro: Sete Letras, 2009, p. 14.

O Congresso Nacional, em 1985, criou o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) e, pela primeira vez na história do Brasil, teve uma representação mais significativa de mulheres. Neste momento, deu-se início a um grande movimento de luta pelos direitos das mulheres, o que ficou conhecido como “O Lobby do Batom”.

O “Lobby do Batom” se constitui num “movimento de sensibilização dos deputados e senadores sobre a relevância de considerar as demandas das mulheres para a construção de uma sociedade guiada por uma Carta Magna verdadeiramente cidadã e democrática”¹⁵

Os períodos que antecederam as eleições, assim como o da constituinte, foram marcados pelo movimento feminista, com campanhas e slogans que demonstravam o interesse das mulheres de serem assistidas por leis, reconhecendo a igualdade entre os gêneros.

Nesse sentido, a Constituição da República de 1988 instituiu e consolidou importantes avanços dos direitos das mulheres e no estabelecimento de relações de gênero isonômicas, apresentadas pelo art. 5º, inciso I e pelo art. 226 § 5º, tornando-se um marco no processo de redemocratização do País.

É salutar destacar que algumas discussões em âmbito internacional foram muito importantes, estando relacionadas à ratificação destes avanços, como por exemplo, a Conferência Mundial de Direitos Humanos, realizada em Viena, no ano de 1993 onde os direitos das mulheres foram reconhecidos como Direitos Humanos. O documento produzido naquela conferência – Declaração dos Direitos Humanos de Viena – em seu parágrafo 18, afirma “Os direitos das mulheres e das meninas são uma parte inalienável, integral e indivisível dos Direitos Humanos Universais”¹⁶.

No mesmo ano, a Organização das Nações Unidas - ONU aprovou a Declaração sobre a eliminação da Violência contra a Mulher. Em 1994 foi promulgada pela Organização dos Estados Americanos - OEA a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, também conhecida como: Convenção de Belém do Pará, que define a violência perpetrada contra a mulher.

¹⁵ Pitanguy, *Apud*, CARVALHO, Liandra Lima. **A influência do “Lobby do Batom” na construção da Constituição Federativa de 1988**. Revista Eletrônica do Instituto de Humanidades, UNIGRANRIO, nº 44. 2017.2, p. 10. <http://publicacoes.unigranrio.br/index.php/reihm/article/view/3996/2572>, acesso em 06.04.2018.

¹⁶ PINTO, Celi R. J. **Uma história do feminismo no Brasil**. Fundação Perseu Abramo, São Paulo. 2003.

O Estado brasileiro recepcionou tal documento por meio do Decreto Legislativo nº 26/94, de 23 de junho de 1994 e retirou as reservas à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificando-a plenamente.

Ainda nesse sentido, a declaração de Pequim – resultado da Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em 1995 – chamou a atenção para a feminização da pobreza, a violência contra a mulher e a sua exclusão na esfera de poder. Reforçando a necessidade de institucionalização da política de promoção da equidade entre homens e mulheres e conclui pela responsabilidade dos governos, organismos internacionais e sociedade civil em construir um mundo de justiça e igualdade.

Intitulada “Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz”, a Conferência de Pequim partiu de uma avaliação dos avanços obtidos desde as conferências anteriores (Nairobi, 1985; Copenhague, 1980; e México, 1975) e de uma análise dos obstáculos a superar para que as mulheres possam exercer plenamente seus direitos e alcançar seu desenvolvimento integral como pessoas.¹⁷

Toda essa produção de um novo direito internacional orientou não apenas as legislações nacionais, bem como a ação de gestores públicos para a eficácia de políticas públicas democráticas voltadas para o enfrentamento da violência contra as mulheres. No entanto, apesar de sua grande importância, essas alterações não chegavam a instituir uma política nacional de enfrentamento da violência contra mulheres que garantisse de fato direitos.

No âmbito trabalhista tem-se evolução marcada pelas Convenções nº 03¹⁸, 04¹⁹, 100²⁰, 103²¹, 111²² e 171²³ da OIT, que tratam especificamente da proteção ao trabalho da mulher, com

¹⁷ VIOTI, Maria Luiza Ribeiro. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher-Pequim**, 1995 -. http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2009/08/instru_inter_pequim.pdf, acesso em 27.03.2018.

¹⁸ Relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade), Adoção OIT: 1919, Ratificação Brasil: 26/04/1934, Status: Não está em vigor. Nota: Denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n.º 103 em 26/07/1961. II — Dados referentes ao Brasil: c) promulgação = Decreto n. 423, de 12.11.1935. http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em 03/04/18.

¹⁹ Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres, Adoção OIT: 1919. Ratificação Brasil: 26/04/1934. Status: Não está em vigor, Nota: Denunciada em 12/05/1937. II — Dados referentes ao Brasil: a) aprovação = b) ratificação = 26 de abril de 1934; c) promulgação = Decreto n. 423, de 12.11.1935; d) vigência nacional = 26 de abril de 1934. http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234871/lang--pt/index.htm. Acesso em 03/04/18.

²⁰ Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, Adoção OIT: 1951, II — Dados referentes ao Brasil: a) aprovação = Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional; b) ratificação = 25 de abril de 1957; c) promulgação = Decreto n. 41.721, de 25.6.57; d) vigência nacional = 25 de abril de 1958. http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em 03.04.18.

²¹ Amparo à Maternidade (Revista). Adoção OIT: 1952. II — Dados referentes ao Brasil: a) aprovação = Decreto Legislativo n. 20, de 30.4.65, do Congresso Nacional; b) ratificação = 18 de junho de 1965; c) promulgação = Decreto n. 58.820, de 14.7.66; d) vigência nacional = 18 de junho de 1966.

nuances de limitar ou impedir trabalho em condições específicas que venham a incorrer em perigo para a mulher, além da necessidade de proteção em face de discriminações e isonomia no trato laboral.

A própria CLT estabeleceu um arcabouço normativo especial para o trabalho da mulher, que vem sendo atualizado sistematicamente, como se tem em uma seção especial, “Da Proteção à Maternidade”, dos arts. 391 a 400.

Por sua vez, em 2004, foi estruturada a Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres²⁴, que tinha como objetivo enfrentar as desigualdades de gênero e raça em nosso país e representou uma mudança na forma de intervenção do Estado no combate à violência, especialmente pela definição de sua responsabilidade central no enfrentamento a este fenômeno.

Tal política de enfrentamento à violência visa construir a igualdade e equidade de gênero, considerando todas as diversidades – raça e etnia, gerações, orientação sexual e deficiências:

Bem como, assume como pressuposto que a definição dos papéis sociais de homens e mulheres é uma construção histórica, política, cultural e um componente estrutural das relações sociais e econômicas e almeja, coerentemente, o rompimento da visão corrente, que rebaixa, desqualifica e discrimina a mulher e seu papel em nossa sociedade. A Política em comento ainda se baseia na estruturação e na ampliação da rede de serviços especializados (delegacias da mulher, casas-abrigo, centros de referência, serviços de apoio jurídico, defensorias públicas, serviços policiais e serviços da rede pública de saúde, entre outros) para garantir o atendimento integral às mulheres em situação de violência; na conscientização e capacitação dos agentes públicos para atendimento e prevenção; na ampliação do acesso das mulheres à justiça; e no apoio a projetos educativos e culturais.²⁵

Nesse sentido, percebe-se que as redes de proteção à mulher em situação de violência

http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em 03.04.18.

²² Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. I — Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60. II — Dados referentes ao Brasil: a) aprovação = Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.64; b) ratificação = 26 de novembro de 1965; c) promulgação = Decreto n. 62.150, de 19.1.68; http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 03.04.18.

d) vigência nacional = 26 de novembro de 1966. http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 03/04/18.

²³ Trabalho Noturno. I — Aprovada na 77ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1990), ao iniciar-se o ano de 1994 ainda não havia entrado em vigor no plano internacional. II — Dados referentes ao Brasil: a) aprovação = Decreto Legislativo n. 270, de 13.11.2002, do Congresso Nacional; b) ratificação = 18 de dezembro de 2002; c) promulgação = Decreto n. 5.005, de 08.03.2004; d) vigência nacional = 18 de dezembro de 2003. http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236692/lang--pt/index.htm. Acesso em 03/04/18.

²⁴ PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Secretaria Especial de Políticas Públicas para as Mulheres. Secretaria Especial de Políticas Públicas para as Mulheres. **Plano nacional de Política para as Mulheres**. Brasília: SPM, 2004.

²⁵ PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *idem*. p.71.



doméstica são mecanismos de grande importância tanto para coibir novas situações de violência, quanto para acolher e cuidar das mulheres nos casos em que a violência doméstica já tenha ocorrido. Atualmente a rede é composta pelas Delegacias Especializadas de Atendimento a Mulher, Centros de Referência, Casas Abrigo e pelo Juizado Especial da Mulher²⁶.

A Lei Maria da Penha trouxe inúmeros avanços, inclusive para a imagem da mulher no contexto histórico. Antes a mulher era vista pelo Direito Penal como sujeito passivo nos crimes sexuais, pois sua preocupação não era quando a mulher cometia crimes e sim, quando era vítima, diferenciando as mulheres que podiam ou não ser protagonistas. Já a legislação civil trazia restrições aos seus direitos²⁷.

É visível que os avanços da nova lei são muito significativos e uma das grandes novidades trazidas pela legislação foi a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher – JVDVM²⁸, com competência cível e criminal, alterando os Códigos Penal e de Processo Penal, também estabelecendo medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência.

As medidas protetivas são de natureza cível e, diferente do que imagina o senso comum, a Lei Maria da Penha contempla muito mais dispositivos de proteção, assistência e amparo do que dispositivos penais. Esta sensação, muito característica do senso comum, é própria da mediação da violência doméstica que trata a solução do problema de forma simbólica, e não necessariamente transformadora de uma cultura machista, da qual pretende emancipar a mulher²⁹.

As medidas protetivas, as mais importantes no cenário cível (e funcionam no sentido de evitar a prisão provisória, admitida apenas quando a situação fática assim o justifique), têm natureza jurídica de medida cautelar, de modo que, para a sua decretação, a presença do *fumus*

²⁶ PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *idem*. p.71.

²⁷ De acordo com Montenegro, “a preocupação do Direito Penal com a mulher, ao longo da história foi apenas para classificá-la quando sujeito passivo dos crimes sexuais, como “virgem”, “honesta”, “prostituta” ou “pública”. No polo ativo, em tese, a mulher sempre pôde cometer qualquer crime, sem nenhum tipo de redução de pena, mesmo quando a legislação civil a considerava um ser humano de menor capacidade e apresentava inúmeras restrições aos seus direitos”. MONTENEGRO, Marília. **Lei Maria da Penha: uma análise criminológico-crítica**. 1ª ed. Editora Revan. Recife, 2015, p. 33.

²⁸ Art. 14. Os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, órgãos da Justiça Ordinária com competência cível e criminal, poderão ser criados pela União, no Distrito Federal e nos Territórios, e pelos Estados, para o processo, o julgamento e a execução das causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher.

²⁹ MENDES, Soraia da Rosa. **Criminologia feminista**. Novos paradigmas. São Paulo: Saraiva, 2014.

commissi delicti e do *periculum in mora* são indispensáveis, inclusive no sentido de afastamento da mulher das suas atividades laborativas.

As medidas urgentes visam proteger a vítima em situação de violência e inclusive, desde que a vítima aquiesça, pode ser aplicada *ex officio* pelo magistrado, a requerimento do Ministério Público ou mesmo a pedido da própria da ofendida, seguindo o rito procedimental.

Porque o intuito é deter o agressor e garantir a integridade da vítima, as medidas podem ser aplicadas isolada ou cumulativamente, além de serem substituídas a qualquer tempo, conforme demandar a dinâmica peculiar do conflito e for mais eficaz na proteção dos direitos da vítima.

Enfim, a Lei Maria da Penha tem a nítida pretensão de desenvolver mecanismos de igualdade material entre o homem e a mulher; que é uma lei híbrida (cível e penal) voltada à proteção das mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, cuja amplitude é justificada pela tentativa de impor ao Estado o cumprimento do dever de proteger a família, conforme mandamento constitucional (art. 226, CF)³⁰.

A questão que se levanta especificamente é o caso do artigo 9º da Lei Maria da Penha, que conforme os princípios e as diretrizes previstas na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, o juiz poderá determinar, em casos emergenciais, a inclusão da mulher no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal. Poderá determinar ainda o acesso prioritário à remoção quando a mulher for servidora pública, integrante da administração direta ou indireta. E a lei ainda assegura a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

Não obstante a previsão legal, como ficam as repercussões práticas no contrato de trabalho?

Eis a questão.

3 PROTEÇÃO DA MULHER NO DIREITO DO TRABALHO E AS MODIFICAÇÕES DA LEI MARIA DA PENHA

³⁰ A peculiaridade das medidas de urgência é viabilizar medidas próprias do Direito de Família, requeridas perante a autoridade judicial, como o caso de da prestação de alimentos provisórios ou provisionais (art. 22, V) e até separação de corpos (art. 23, IV), e que serão executadas no Juizado da Mulher que tem competência mista.

A partir de meados dos anos 70 houve uma grande inserção das mulheres no mercado de trabalho, muito decorrente da crescente urbanização e expansão da indústria, bem como a redução da taxa de fecundidade. Embora o espaço no mercado de trabalho tenha aumentado para as mulheres, entraves de diversas formas ainda são encontrados pelas mulheres para garantir o seu lugar³¹.

Segundo os dados do IBGE apresentados em junho de 2015³², em 2010, 33,7% das mulheres e 25,7% dos homens tinham rendimento mensal de até um salário-mínimo. Segundo a pesquisa, ainda que tenha diminuído a disparidade de rendimento entre mulheres e homens, as mulheres têm um rendimento médio equivalente a 67,7% do rendimento dos homens. O rendimento médio das mulheres negras correspondia a 35% do rendimento médio dos homens brancos. As mulheres negras tinham um rendimento médio equivalente a 52% do rendimento das mulheres brancas. E as mulheres brancas, 67% do rendimento dos homens brancos. As mulheres rurais são as que apresentam os menores rendimentos, sendo o valor inferior ao salário-mínimo vigente em 2010.

Esse cenário desenhado demonstra que há uma continuidade de modelos familiares, as mulheres continuam vulneráveis pelo paradigma do patriarcado e da divisão sexual do trabalho que dá primazia à figura do masculino³³.

Para discutir tal situação, faz-se necessário abordar brevemente as formas de proteção ao emprego da mulher. E neste sentido, inúmeros autores³⁴ discutem a questão da estabilidade como forma de garantia para manutenção do vínculo trabalhista do empregado, por ser este a parte mais frágil da relação empregatícia.

A Constituição de 1988 trouxe expressamente em seu texto apenas três formas de estabilidade no emprego, quais sejam o dirigente sindical (art.8º, VIII); do representante de empregados na CIPA (art. 10, II, a do ADCT); e a da gestante (art.10, II, b do ADCT). Apenas

³¹ MARINHO, Camila Vieira. Globalização e Precarização do Trabalho Feminino. In: BARROSO, Fábio Túlio. **Direito do Trabalho**: elementos Práticos e Científicos. Ed. LTr. São Paulo 2015, p. 34 e 35.

³² Em 2014, o Sistema Nacional de Informações de Gênero (SNIG), que faz parte do Programa de Estatísticas de Gênero no IBGE, publicou o livro “Estatísticas de Gênero – Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010”, onde apresenta e analisa os dados censitários colhidos entre 2000 e 2010 a partir de indicadores de desigualdades de gênero, combinada a desigualdades de raça/etnia, idade, local de moradia (rural e urbano) e classes de rendimento. p. 124. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>. Acessado em: 24.08.2016.

³³ MARINHO, 2015. p.7

³⁴ Sérgio Pinto Martins define: “Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexistam causas objetivas a determinar sua despedida. Tem, assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário”. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, Trigesima Primeira Edição, São Paulo. Atlas. 2014, p. 465.

esta última, foi voltada exclusivamente ao trabalho da mulher garantindo que a empregada gestante não seja dispensada sem justa causa ou arbitrariamente, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Pugna salientar, que o direito brasileiro ainda beneficiou com a estabilidade no emprego, o trabalhador que sofreu acidente do trabalho (art. 118 da Lei 8.213/91), aos empregados eleitos diretores de cooperativas e os possíveis casos previstos em acordo ou convenção coletiva, além dos representantes de trabalhadores nas comissões de conciliação prévia, membros dos conselhos curadores do FGTS e membros do Conselho Nacional da Previdência Social.

Cabe esclarecer ainda que o Brasil não possui um sistema de proteção à relação de emprego, onde todas e todos trabalhadores são protegidos em face de dispensa abusiva ou arbitrária do empregado. A proteção à relação de emprego ocorre quando existe vulnerabilidade do trabalhador, seja quando menos produtivo, improdutivo ou em situação política que possibilita retaliações do empregador³⁵.

Assim, tem-se uma inovação no sentido protetivo à empregada que sofre de violência doméstica, inserido em diploma jurídico não laboral por meio da norma do art. 9º, § 2º, II da Lei Maria da Penha. Ou seja, amplia-se o rol de situações em que o legislador estabeleceu condições de proteção à relação de emprego, justamente no sentido de ampliar os direitos fundamentais e garantir a eficácia da dignidade da trabalhadora vítima desta violência.

A referida lei apresenta uma nova modalidade de estabilidade provisória por suspensão do contrato de trabalho³⁶ para os casos de empregadas em situação de violência doméstica, em razão da natureza do seu afastamento, tendo como fundamento o art. 9º, § 2º, II da Lei nº

³⁵ BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**, São Paulo, LTr, 2010, pág. 143. Entretanto, no Brasil não há um sistema de proteção à relação de emprego, pois o artigo 7º, I da Constituição não foi regulamentado por lei complementar. Existem situações, que de acordo com a vulnerabilidade do obreiro, impede que o mesmo seja despojado do emprego, sendo elas quando o mesmo está em situação política vulnerável, quando está momentaneamente menos produtivo ou mesmo improdutivo. Ou seja, algumas normas conjunturais de proteção do emprego, que limita o que na prática se configura como uma potestade do empregador em despedir o empregado.

³⁶ Conforme Gustavo Felipe Barbosa 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. Desse modo, 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, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**, 10ª edição, São Paulo, GEN/Forense, 2016, p. 661.

Por sua vez, Maurício Godinho Delgado explica: Nesta qualidade de regra trabalhista e regra de seguridade social, o afastamento do trabalho assegurado pelo art. 9º, § 2º, II da lei n. 11.340/2006 à trabalhadora ameaçada no plano domesticou 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 da percepção dos direitos trabalhistas à empregada sob tutela pública e social. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 17ª edição, São Paulo, LTr, 2018, p. 1.285.

11.340/06, uma vez que a empregada será afastada do emprego por fatos alheios à relação empregatícia.

A Lei Maria da Penha traz no artigo 9º, § 2º, II o seguinte texto:

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:

I – (...);

II – manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

(...)

Pode-se perceber que por meio desse dispositivo que o legislador visou garantir a proteção do contrato de trabalho em decorrência da proteção à integridade da trabalhadora como bem jurídico maior a ser preservado, uma vez que o emprego da trabalhadora está inserido na sua condição de viver em sociedade como cidadã e com dignidade.

(...) erige-se, com 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 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)³⁷

Caso haja o afastamento, que será pelo período máximo de seis meses, essa manutenção do vínculo empregatício pela lei, não poderá ser dispensada durante o período de afastamento (salvo por justa causa ou extinção da empresa).

Alguns autores³⁸ destacam a inovação trazida pela Lei Maria da Penha, uma vez que

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *idem*, p. 1.285.

³⁸ Sérgio Pinto Martins destaca que "o preceito legal citado visa proteger a mulher trabalhadora em razão de violência doméstica e familiar. A ofendida pode trabalhar no mesmo local que o ofensor ou, em razão de seu afastamento, não ter condições de trabalhar. Assim, seu contrato de trabalho não pode ser rescindido, devendo ser mantido." MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 28ª edição, São Paulo, Atlas, 2009. pág. 347. Para Carlos Eduardo Rios Amaral "a utilização da expressão "manutenção do vínculo trabalhista" é completa e certa. A indicar que além da suspensão temporária da prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador, será garantido à trabalhadora, vítima da violência doméstica e familiar, a preservação da plena vigência e eficácia de todas as cláusulas proveitosas do contrato de trabalho, até quando se fizer necessário seu afastamento. AMARAL, Carlos Eduardo Rios. **Da manutenção do vínculo trabalhista à mulher em situação de violência doméstica e familiar**. 2009. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4968/Da-manutencao-do-vinculo-trabalhista-a-mulher-em-situacao-de-violencia-domestica-e-familiar>. Acesso em 18.08.2015.

adentrou na seara trabalhista prevendo a possibilidade de afastamento da empregada vítima de violência doméstica por até seis meses como meio de preservação da integridade física e/ou psicológica da ofendida, com manutenção do vínculo empregatício.

A legislação em comento visou ainda a proteção e o reconhecimento de direitos fundamentais inespecíficos na relação de trabalho, pois, ainda que a medida protetiva decorra de fato estranho ao vínculo empregatício, faz *jus* à salvaguarda integral de seus direitos fundamentais trabalhistas atípicos, tais como a integridade física e a psicológica³⁹.

É importante observar que para decretação desta medida de manutenção do vínculo trabalhista deve ser verificado pelo Juiz se o afastamento do local de trabalho pela mulher se faz necessário e recomendável. Pois mesmo se o suposto agressor estiver no encalço da mulher, descumprindo parcialmente algumas das medidas protetivas de urgência, ou caso tenha se evadido da prisão para local incerto, será necessário que fique evidenciado risco à sua integridade, ou seja, que o ambiente de trabalho da ofendida possa se constituir em verdadeiro alçapão ou tabuleiro para a reiteração criminosa, em abalo da ordem pública⁴⁰.

Pode-se perceber que o afastamento da empregada apenas tem por fim à preservação de sua integridade física e/ou psicológica em defesa da vida pessoal, familiar e financeira daquela que é violada na sua relação doméstica, às vezes dentro de seu próprio lar.

Não obstante o intento protetivo, a legislação é omissa quando não define se há possibilidade de estabilidade após o retorno da empregada ou se existe a possibilidade de prorrogação do prazo de afastamento; o que faz supor que a manutenção da relação de emprego somente consiste no tempo em que estiver vigente a medida de proteção que ensejou o afastamento do labor, não havendo efeitos após o período definido por lei, muito menos por período indeterminado, considerando, igualmente, que a própria medida de afastamento do local de trabalho só pode perdurar até seis meses.

A norma não estabelece um limite de vezes na utilização da suspensão do contrato de trabalho, acaso venha a necessitar de nova suspensão do contrato pelo mesmo motivo. Salutar entender que tal medida deverá ser utilizada sempre que houver necessidade, independentemente da quantidade de vezes que necessitar, visto que deverá ser levado em conta que visa à proteção da integridade da trabalhadora em situação de absoluta vulnerabilidade, ademais de estar

³⁹ CARVALHO, Maria Fernanda Souza. **Repercussão da Lei Maria da Penha nos Contratos de Trabalho**. 2010. Disponível em: Disponível em: < http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=598 >. Acesso em: 24/08/2016.

⁴⁰ AMARAL, *idem*

encerrada em condição de manutenção de sua condição de vida elementar, em situação de direito fundamental, o que não permite a sua taxatividade.

A partir dessas omissões, naturalmente questiona-se o potencial protetivo da Lei Maria da Penha. Nesse sentido, impugna-se a política criminal punitivista de enrijecimento da lei penal, pois, se de um lado atendeu às exigências do “feminismo oficial” - aquele cujas ideias têm sido incorporadas às legislações que buscam proteger mulheres com o recrudescimento de normas penais – por outro deixou a desejar as reais necessidades das mulheres, como no caso das consequências laborais que foram mencionadas.

O discurso feminista oficial apresenta, ao meu ver, três características: por um lado, simplifica excessivamente a violência contra a mulher nas relações de casais, ao apresentar este delito como algo que ocorre “pelo fato de ser mulher”, como se a subordinação da mulher na sociedade fosse causa suficiente para explicar a dita violência; em segundo lugar, argumenta de forma excessivamente determinista, como se a desigualdade de gênero, à qual se atribui o caráter de causa fundamental, tivesse capacidade de alterar, por si só os índices de vitimização de mulheres, ignorando outras desigualdades; finalmente confia e atribui ao direito penal a enorme tarefa de alterar esta desigualdade estrutural a qual se vê como principal responsável pela vitimização das mulheres.⁴¹

Assim, resta questionar: as aspirações de emancipação feminina, primeiramente viabilizadas via discurso criminalizador, têm sido atendidas? As situações de violência doméstica e familiar contra a mulher reduziram desde a promulgação da Lei Maria da Penha? Parece que não! Na verdade, vislumbra-se que, na prática, os discursos não mudaram muito do final do século XIX até hoje; ganharam outras formas, mas permanece a ordem social como uma imensa máquina simbólica tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça, condenando tudo que pudesse ofuscar tal dominação⁴².

Nesse sentido, percebe-se a manifestação de um direito Penal simbólico, dada a evidência da incongruência entre os objetivos declarados pela norma e os alcançados com a aplicação dela. Deve-se destacar que, nesses casos, a proteção de um bem jurídico, que legitimou a criação da norma, não se verifica na aplicação dela, predominando os efeitos latentes sobre os manifestos.

É bem verdade que o conceito de Direito penal simbólico não guarda nenhuma sistematicidade e significado preciso mas não se pode olvidar que representa, pelo menos do ponto de vista crítico, a oposição entre o explícito e o implícito, entre realidade e aparência, entre

⁴¹ LAURRARI, Elena. **Criminología crítica y violencia de género**. Madrid: Editorial Trotta, 2007 (tradução livre).

⁴² BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

manifesto e latente, entre o verdadeiramente querido e o que de outra forma é aplicado etc⁴³.

De todo modo tem-se “o fracasso histórico do sistema penal aos objetivos ideológicos (funções aparentes) e identifica nos objetivos reais (funções ocultas) o êxito histórico do sistema punitivo, como aparelho de garantia e de reprodução do poder social”⁴⁴.

A vertente criminológica parte do pressuposto de que o Direito deve declarar a função de proteger a ordem social e assim o fazer, sem mistificações a essa pretensão. Investiga-se essa coerência por meio de uma metodologia dialética a qual visa identificar funções latentes, não declaradas, ideologicamente encobertas para “assegurar a realização das funções que ela tem no interior do conjunto da estrutura social”⁴⁵ e as declaradas, que no caso dos movimentos feministas se dá pela emancipação da mulher e a diminuição dos crimes de violência doméstica e familiar contra a mulher.

Por tudo, conclui-se que o Direito penal teoriza funções declaradas - combater a violência e estabelecer a paz social – e realiza outras funções não declaradas, mas, na verdade, a qual perpetua aquela, o que Vera Andrade denomina de “eficácia invertida”, pois a eficácia das funções não declaradas sobrepõe-se à das declaradas⁴⁶.

O que se pretende dizer é que o manejo do sistema punitivo para assegurar a emancipação feminina é a ferramenta ineficaz no âmbito das políticas, uma vez que esse sistema reproduz o sistema social no qual está inserido e, sendo a sociedade culturalmente patriarcalista, naturalmente o sistema penal o será.

Nesse contexto, os elementos importantes para o Direito do Trabalho e também previdenciário, para a proteção da mulher ou não foram indicados pela lei ou disseram menos do que deveria. São os casos ilustrados abaixo sobre a competência e o direito material a ser discutido

4 REPERCUSSÕES PARA O CONTRATO DE TRABALHO E TEMAS CORRELATOS

Como se tem do art. 114 da Constituição da República, a competência material em face de atividade empregatícia é da Justiça do Trabalho, devendo todas as discussões decorrentes do vínculo empregatício serem discutidas perante esta especializada.

⁴³ HASSEMER, Winfried. Derecho Penal simbólico y protección de bienes jurídicos, Función simbólica de la pena. **Pena y Estado**, Barcelona, n. 1, p. 9-22, set-dic, 1991.

⁴⁴ SANTOS, Juarez Cirino. **A Criminologia Radical**. Curitiba: ICPC: Lúmen Júris, 2008, p. 16.

⁴⁵ BARATTA, Alessandro. **Criminologia y sistema penal**. Buenos Aires: IBdef, 2004, p. 40.

⁴⁶ ANDRADE, Vera Regina Pereira de. **Sistema Penal Máximo x Cidadania mínima: códigos da violência na era da globalização**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003, p. 60.

No caso em apreço, tem-se uma situação *suis generis*. Primeiro porque o próprio diploma e os conflitos sociais que estão sob o seu efeito normativo são de natureza penal. Em segundo lugar, o afastamento do emprego com concomitante estabilidade decorre de medida de urgência para a manutenção da integridade da mulher vítima de violência doméstica, sendo a matéria trabalhista e previdenciária secundárias ou mesmo incidentais na sua manutenção como ser humano e cidadã, protegida por um sistema jurídico que tem por fundamento a dignidade da pessoa, nos termos do art. 1º, III da carta maior⁴⁷.

Nesse aspecto tem-se um aparente conflito de competências, entre a Justiça especializada do Trabalho e a Justiça comum. Aparente, visto que a perspectiva maior no caso em apreço é a salvaguarda da integridade da vítima.

Assim, no sentido prático da medida e a necessidade de salvaguardar a integridade da mulher com necessária premência, torna-se inviável que seja movida reclamação trabalhista com pedido de tutela de urgência para que o magistrado trabalhista tome ciência do fato, com o deferimento a título de cognição precária, o afastamento da trabalhadora em risco, o que, por sua vez, poderá elidir a proteção prevista em lei, correndo-se o risco de o pleito não ser deferido por motivos outros, dada a natureza da medida.

Nessa esteira, a condução do processo de violência doméstica pelo magistrado do Judiciário comum, além do amplo conhecimento do conteúdo material do conflito objeto da própria lei Maria da Penha, a necessidade de urgência da medida de afastamento, cria e justifica que, em situações excepcionais como estas, possa determinar o afastamento imediato da empregada do emprego, que, segundo a própria norma do art. 9º, § 2º, II da referida lei, conduz à inexorável estabilidade no período do afastamento, sem que haja conflito de matéria a ser discutido entre as duas searas judiciais, não aplicada assim a norma do art. 114 da carta maior.

Nesse sentido, o afastamento do emprego não decorre de situação de controvérsia decorrente do contrato de trabalho. O sentido é inverso, tal situação decorre de medida de urgência que reflete no liame laboral, não havendo sequer exigência de o empregador arcar com o custo das obrigações recíprocas e imediatas do liame empregatício, visto que a matéria é primariamente criminal, o risco à integridade da mulher vítima de violência doméstica urge

⁴⁷ Inclusive em consonância com as normas internacionais presentes no cabeçalho da Lei Maria da Penha, quando define que a lei: *Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.*

providência imediata, que se coaduna com o necessário afastamento de suas atividades cotidianas, inclusive a profissional.

Sendo incontestável que o trabalho deverá ser objeto de dignidade ao trabalhador e que as normas trabalhistas deverão convergir para a melhoria da condição social do obreiro, tudo isso com base em normas constitucionais (art. 1º, III e caput do art. 7º), é verdade também que isso somente poderá ocorrer quando puder aceder ao ambiente de trabalho sem riscos à sua integridade e é isso que a referida norma da Lei Maria da Penha pretende, mas sob um ponto de vista externo à responsabilidade do empregador prevista no art. 2º da CLT. Nessa perspectiva, a continuidade da relação de emprego na condição de risco à integridade da mulher⁴⁸ não é aconselhável, devendo se afastar momentaneamente e de urgência pelo Juízo materialmente híbrido.

O Direito do Trabalho e quando provocada a competência trabalhista, defende o princípio da dignidade do trabalhador em seu aspecto mais amplo, não estando restrito apenas ao liame jurídico imediato entre os sujeitos representados nos arquetipos dos artigos 2º e 3º da CLT. Em eventual espera da resposta à demanda trabalhista em situações de risco como a que ora se discute, pode ser que não se tenha mais sequer a vida ou mesmo a dignidade, ceifada pela violência, o que ratifica a imediata medida de urgência perpetrada pelo Juízo híbrido, assim considerado o exercido pela instância comum criminal, com repercussão nas disciplinas trabalhista e previdenciária.

Caso não se encerre a situação de violência doméstica no período de 6 (seis) meses, e ainda persistirem os motivos ensejadores da manutenção cautelar do afastamento do vínculo trabalhista, com a séria e fundada possibilidade de comprometimento da integridade da mulher em situação de violência doméstica e familiar, parece óbvio que a medida acauteladora deva ser prorrogada, quantas vezes parecer necessário e suficiente para manutenção da ordem pública no limite legal, evitando-se, assim, a possibilidade de reiteração criminosa por parte do agente.

Em todos os casos, uma pergunta sempre vem à mente. A quem caberia o custeio desse ônus pelo afastamento da empregada?

No primeiro momento, tem-se configurada a suspensão no contrato de trabalho, quando os efeitos deste são paralisados transitoriamente, sem que ocorra a resolução do vínculo trabalhista existente, sendo vedada a dispensa sem justa causa. Ou seja, não há prestação de

⁴⁸ E também para os demais colegas de trabalho.

serviços por parte do empregado, tampouco há responsabilidade do empregador de pagar salários ao seu subordinado. O empregador não poderá sucumbir ao ônus de uma situação da qual ele não deu causa.

Nessa continuidade observa-se que as hipóteses de suspensão do contrato de trabalho podem ser divididas em duas espécies, uma por fato alheio ao empregado, na qual o mesmo não concorreu para a ocorrência da suspensão temporária do contrato de trabalho. E a outra, por fato imputável ao empregado, pois neste caso, é observada a concorrência do mesmo, ainda que a trabalhadora seja a vítima da violência e sujeito do direito e da ordem pública presente na norma.

As hipóteses de suspensão por fato alheio ao empregado são as seguintes⁴⁹: a) afastamento previdenciário, por motivo de doença, a partir do 16º dia (auxílio-doença) - art. 476, CLT; b) afastamento previdenciário, por motivo de acidente do trabalho, a partir do 16º dia (auxílio-doença) - art. 476, CLT; parágrafo único do art. 4º, CLT; c) aposentadoria por invalidez, sendo o empregado considerado incapacitado para o trabalho. - art. 475, CLT; Súmula nº. 160 TST; d) por motivo de força maior; e) para cumprimento do encargo público obrigatório- art. 483, parágrafo 1º da CLT; art.472, CLT; f) para prestação de serviço militar – art. 4º parágrafo único, CLT.

Neste sentido a Câmara dos Deputados analisa o Projeto de Lei 6.296/13⁵⁰, proposto pela Comissão Parlamentar Mista de Inquérito que analisou a Violência contra a Mulher, concluído em 2013, que institui o pagamento de auxílio transitório da Previdência Social em decorrência de risco social provocado por comprovada situação de violência doméstica e familiar contra a mulher.

Esta proposição altera a Lei 8.213/91 e a Lei 11.340/06⁵¹, acrescentando novas regras na atual legislação que trata sobre os planos de benefícios da Previdência Social e tem o objetivo de instituir o pagamento do auxílio transitório dentro do Regime Geral da Previdência Social, equiparando seus efeitos ao de um acidente de trabalho sofrido ainda que fora do horário e local de trabalho. A proposta vincula o pagamento à comprovação da situação de violência mediante perícia e a duração desse pagamento caberá à determinação do juiz da causa, nos termos da Lei Maria da Penha.

⁴⁹ AMARAL, Carlos Eduardo Rios. *idem*.

⁵⁰ Pronto para ir ao plenário da Câmara dos Deputados desde 18/09/2013. <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=590978>, acesso em 27.03.2018.

⁵¹ PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 11.340**, de 7 de agosto de 2006. Cria Mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher e dá outras providências. Brasília, 7 de agosto de 2006.

O projeto supracitado também propõe, de forma inédita, que uma das fontes de custeio desse pagamento seja a criação de uma arrecadação própria a ser feita pelo agressor que deu causa à ação. Essa modalidade de pagamento compulsória passa a ser outra punição imposta aos agressores, dentre as já previstas na Lei Maria da Penha. Outra fonte de recursos é decorrente do recolhimento das contribuições previdenciárias regulares⁵².

O caput do artigo 9º, da Lei Maria da Penha dispõe que:

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.

A partir deste dispositivo, entende-se que o proveito de caráter assistencial deveria ser inserido, no rol de benefícios da Lei 8.212/91, a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS)⁵³.

Fazendo referência à Constituição da República, o art. 203 prevê que “A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social”. E ainda no § 8º, do artigo 226 da dispõe 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”.

Em linhas gerais, pode-se perceber claramente, que para que haja a garantia do vínculo trabalhista da mulher, cabe ao Estado garantir tal proteção em todos os sentidos, para que seja reparada a vulnerabilidade que se encontra a empregada.

52 O projeto de lei 6.296/13 previa que: “Subseção V-A Do Auxílio-Transitório Art. 64-A. O auxílio-transitório decorrente de risco social provocado por comprovada situação de violência doméstica e familiar contra a mulher será devido, na modalidade acidentária, a todos os segurados, inclusive ao empregado doméstico, a contar da data do início do afastamento do trabalho determinado pelo juízo competente pelo procedimento instaurado pela Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, e enquanto durarem as causas do afastamento. § 1º O auxílio-transitório disposto no caput deste artigo obedecerá às regras previstas na Subseção V desta Seção e no art. 118 desta Lei. § 2º A perícia médica do INSS considerará a declaração judicial que reconhece a situação de violência justificada para a concessão de medidas protetivas, bem como os laudos ou prontuários médicos fornecidos por hospitais e postos de saúde ou por perícia realizada pelo Instituto Médico Legal, quando houver, para fins de constatar a ocorrência de nexos técnico entre os fatos e o afastamento do trabalho por risco social. § 3º À exceção do disposto no caput deste artigo, o auxílio-doença decorrente de risco social provocado por comprovada situação de violência doméstica e familiar contra a mulher obedecerá às regras previstas na Subseção V desta Seção e no art. 118 desta Lei.”. Último acompanhamento em 24.08.2016.

53 O projeto de lei prevê no art. 4º, caput, que: "A Assistência social é a política social que prevê o atendimento das necessidades básicas, traduzidas em proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência, à velhice e à pessoa portadora de deficiência, independente de contribuição à Seguridade Social". Presidência da República. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, 7 de dezembro de 1993.

Assim, abre-se um leque para que haja a proteção imediata da trabalhadora em face do afastamento abrupto do emprego decorrente de violência e a necessidade de o agressor arcar com o dano no seu sentido integral, *restitutio in integrum*.

No entanto, existem medidas para ampliar as responsabilidades nos casos enquadrados na Lei Maria da Penha, amparada pelo Código Civil⁵⁴, que determina que aquele que provocar algum tipo de prejuízo ao outro em razão de ato ilícito deve ser responsabilizado.

A ação regressiva nos casos de afastamento da mulher em situação de violência doméstica se apresenta de forma muito importante, pois tem a função punitiva e pedagógica e será responsabilizado de todas as formas cabíveis.

Mas até a implementação dessas medidas, especialmente no cenário brasileiro de ajustes fiscais, como tratar as reais necessidades da mulher que em situação de violência doméstica e familiar precisa o afastamento do lar, com suspensão da relação de trabalho? E mais, caso essa violência não cesse e a medida protetiva seja mantida e convertida em situações de perenidade, como lidar com as responsabilidades desta natureza, diretamente relacionadas à sua subsistência?

A lacuna legal acerca de todos os detalhes práticos para a efetiva proteção da mulher que sofre violência doméstica e familiar e que é destinatária de uma medida protetiva de afastamento, inclusive com suspensão de seu contrato de trabalho, demonstra que pouca coisa mudou e a ordem social da indiferença parece ainda ter muito a que ser alterada, implicando a reflexão de que a força da ordem masculina ainda sobrepuja a feminina com aparente normalidade. Afinal, “a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem a legitimá-la”⁵⁵.

Não obstante a isso, a amplitude da norma protetiva ao ser humano, inclusive na sua perspectiva de reparação integral do dano, faz refletir para uma necessária expansão do seu conteúdo para todos os casos de violência que o trabalhador precise se afastar do trabalho em face da violência, não estando restrito apenas ao caso da violência contra a mulher, numa interpretação expansiva do conteúdo do art. 9º, § 2º, II da Lei Maria da Penha, em combinação com o art. 8º consolidado, como primado de proteção à dignidade da pessoa, o que é abarcado pelo teor do art 1º, III da carta maior e a finalidade prevista no caput do seu art. 7º.

Portanto, a título de conclusão, na ordem prática dos fatos sociais é possível afirmar que

54 Prevenção à violência doméstica: ação punitivo-pedagógica do INSS atinge agressores no bolso. Disponível em: <http://www.compromissoeatitude.org.br/prevencao-a-violencia-domestica-acao-punitivo-pedagogica-do-inss-atinge-agressores-no-bolso/>. Acessado em 24.08.2016.

55 BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003, p. 18.

esses dispositivos não causaram mudanças na realidade da violência ora tratada, apenas instituíram uma percepção social limitada e limitadora sobre o problema, forjando uma falsa imagem de que as mulheres, agora, estão protegidas e criando, no dizer de Vera Andrade, “a ilusão da segurança jurídica”⁵⁶

Enfim, a estrutura legal é só mais uma das instâncias do controle social, inclusive sobre as mulheres, reproduzindo desigualdades, razão pela qual esse sistema não pode favorecer qualquer processo de emancipação. Nestas situações de vulnerabilidade sem que haja uma sistematização de proteção social à mulher vítima da violência, impõe-se na prática uma “proteção depreciativa”, visto que a lei Maria da Penha justifica e fundamenta o afastamento do emprego, sem, contudo, haver qualquer elemento de ordem legal protetivo de garantia da subsistência da vítima durante o período em que não estiver trabalhando, brotando uma nova aba de sobrevivência em condições indignas.

Nesse sentido restringir o processo de empoderamento que as mulheres têm buscado construir nas últimas décadas à associação da figura da vítima, do sujeito passivo criminal, tão somente, não é suficiente para a emancipação e concretização de direitos. Ao reverso, apostar na esfera penal, somente ratifica a imagem da mulher como ser frágil, carente de proteção especial, reproduzindo, assim o papel social que lhe foi historicamente determinado.

É preciso ir além, mecanismos de instrumentalização efetiva da medida protetiva de afastamento da mulher do lar e do contrato de trabalho, quando em situação de violência doméstica são imprescindíveis. Buscar formas de custeio para a subsistência, garantir o vínculo formal de trabalho e estabelecer um conteúdo reparatório integral da violência.

5 CONCLUSÃO

Apesar dos inúmeros avanços decorrentes das inovações legais e políticas, milhões de mulheres brasileiras seguem sofrendo violência física, sexual, psicológica e econômica, em especial na relação com seus parceiros.

Em mais de dez anos da promulgação da Lei Maria da Penha, muitos avanços foram conquistados, mas ainda existem muitas lacunas tanto nos dados estatísticos que compõem o

⁵⁶ ANDRADE, Vera Regina Pereira de. **A ilusão da segurança jurídica: do controle da violência à violência do controle penal**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997, p. 2.

pano de fundo para os estudos sobre a violência doméstica no Brasil, quanto na efetivação do que foi garantido pela legislação. Falta efetivo profissional para executar o previsto nas políticas públicas, faltam profissionais capacitados para o atendimento, dentre tantas outras situações.

Durante a pesquisa sobre a temática, foi percebido que uma das intenções do legislador infraconstitucional foi de resguardar o mercado de trabalho da mulher, em especial àquela que é agredida no corpo e na alma e talvez, tenha que se refugiar em local distante da sua casa, da sua família, do seu trabalho para tentar sobreviver, ou ao menos possa ter mantido o seu contrato de trabalho, considerado pela Constituição da República, bem jurídico fundamental. Permitir o contrário, ou seja, afastar a vítima de seu local de trabalho e inexistir ferramenta para preservar o seu vínculo empregatício, pode ferir ainda mais a sua dignidade, além de deixá-la exposta a uma situação de vulnerabilidade social.

A solução trazida pelo legislador apresenta-se bastante plausível, permitindo com que a empregada se afaste do seu ambiente de trabalho por período de até seis meses, tendo o seu contrato de trabalho suspenso.

Por outro lado, a legislação não esclarece a situação do aparente conflito de competências visto que o juiz híbrido defere a medida protetiva de urgência, garantindo o afastamento da mulher em situação de violência do emprego.

Trata-se, portanto, de situação excepcional e diante da urgência que o caso requer, a Lei Maria da Penha criou medidas que pudessem determinar o afastamento imediato da empregada, sem que haja conflito de matéria entre as duas searas judiciais.

Durante a vigência do afastamento da empregada gera-se uma forma de suspensão no contrato de trabalho da obreira e após a cessação da vigência do afastamento, infelizmente não se pode criar estabilidade provisória transformando-a em regra, assim como é no caso da gestante, uma vez que não há disposição legal expressa para tal.

A medida prevista no artigo 9º, § 2º, II da Lei Maria da Penha tutela a integridade física, moral, psicológica e a vida da mulher, todavia, tutela minimamente o bem jurídico inserido no rol dos direitos fundamentais, que é o trabalho da mulher, não garantindo a estabilidade da mulher no retorno de suas atividades laborais.

Tal situação coloca a mulher em uma maior situação de vulnerabilidade, pois após o retorno ao lar ou novo lar, além de se fortalecer psicologicamente ela deverá se empoderar economicamente para que possa reconstruir sua vida e sua história, sem que haja uma garantia de efetividade desta nova realidade.

A manutenção apenas do vínculo de emprego, sem as garantias acessórias que proporcionem a subsistência da mulher em situação de violência, exatamente no momento em que se encontra mais fragilizada, vez que foi lesionada física e psicologicamente por membro de sua própria família ou de outro círculo mais íntimo de convivência, apresenta-se ainda extremamente insuficiente, tendo em vista que afastada do emprego, ainda é necessário justificar perante o Judiciário o seu interesse em pleitear medidas de proteção.

Nesse sentido, a empregada afastada deverá fazer jus aos benefícios previdenciários legalizados e concedidos pelo INSS ante a sua vulnerabilidade, sendo necessária mudança nas leis que regem o Regime Geral de Previdência Social para que possa acolher a mulher inserida nesta situação de risco, ou que haja a desburocratização do auxílio pecuniário de cunho assistencial nos termos do art. 22, *caput*, da Lei Orgânica Assistência Social.

Cabe ressaltar ainda, que o fenômeno da violência contra a mulher é demasiadamente complexo e a expansão de políticas públicas e criação de novas estratégias nas formas de prevenção e proteção devem ser criadas, com o objetivo de superar este problema.

Por fim, reitera-se que a amplitude da norma protetiva ao ser humano, inclusive na sua perspectiva de reparação integral do dano faz refletir para uma necessária expansão do seu conteúdo para todos os casos de violência que o trabalhador precise se afastar do trabalho em face da violência, não estando restrito apenas ao caso da violência contra a mulher, numa interpretação expansiva do conteúdo do art. 9º, § 2º, II da Lei Maria da Penha, em combinação com o art. 8º consolidado, como primado de proteção à dignidade da pessoa, o que é abarcado pelo teor do art 1º, III da carta maior e a finalidade prevista no *caput* do seu art. 7º.

6 REFERÊNCIAS

ANDRADE, Vera Regina Pereira de. **Sistema Penal Máximo x Cidadania mínima: códigos da violência na era da globalização**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003.

AMARAL, Carlos Eduardo Rios. **Da manutenção do vínculo trabalhista à mulher em situação de violência doméstica e familiar**. 2010. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4968/Da-manutencao-do-vinculo-trabalhista-a-mulher-em-situacao-de-violencia-domestica-e-familiar>. Acesso em 18.08.2015.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**, São Paulo, LTr, 2010

BARATTA, Alessandro. **Criminologia y sistema penal**. Buenos Aires: IBdef, 2004.



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

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas Públicas para as Mulheres. **Plano Nacional de Política para as Mulheres**. Brasília: SPM, 2004. p.2 e 71.

CAMPOS, Carmen Hein de. A contribuição da criminologia feminista ao movimento de mulheres no Brasil. In: ANDRADE, Vera Regina Pereira de. (org.). **Verso e Reverso do controle penal**: (dê)saprisionando a sociedade da cultura punitiva. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2002.

CAMURÇA, Sílvia; GOUVEIA, Taciana. **O que é gênero?** 4ed. – Recife: SOS CORPO – Instituto Feminista para a Democracia, 2004. 40p. - (Cadernos SOS CORPO; v.1).

CAMURÇA, Sílvia. “Nós Mulheres” e nossa experiência comum. In: **Cadernos de Crítica Feminista**: reflexões feministas para transformação social. Recife: Oxfam e SOS Corpo, p. 12-23, 2007.

CARVALHO, Maria Fernanda Souza. **Repercussão da Lei Maria da Pena nos Contratos de Trabalho**. 2010. Disponível em: Disponível em: <
http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=598 >. Acesso em: 24/08/2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª edição, São Paulo, LTr, 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**, 10ª edição, São Paulo, GEN/Forense, 2016.

HASSEMER, Winfried. Derecho Penal simbólico y protección de bienes jurídicos, Función simbólica de la pena. **Pena y Estado**, Barcelona, n. 1, p. 9-22, set-dic, 1991.

http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em 03/04/18.

http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234871/lang--pt/index.htm. Acesso em 03/04/18.

http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em 03.04.18.

http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em 03.04.18.

http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 03.04.18.

http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 03/04/18.

http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236692/lang--pt/index.htm. Acesso em 03/04/18.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero – Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010**. p. 124. Disponível em:
<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>. Acessado em: 24.08.2016.

_____. **Pesquisa sobre os Índices de Trabalho e Rendimento**. Disponível em:



ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2015/. Acessado em 29.06.2016.

LAURRARI, Elena. **Criminología crítica y violencia de género**. Madrid: Editorial Trotta, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, Trigesima Primeira Edição, São Paulo. Atlas. 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 28ª edição, São Paulo, Atlas, 2009.

MARINHO, Camila Vieira. Globalização e Precarização do Trabalho Feminino. In: BARROSO, Fábio Túlio. **Direito do Trabalho: elementos Práticos e Científicos**. Ed. LTr. São Paulo 2015.

MENDES, Soraia da Rosa. **Criminologia feminista**. Novos paradigmas. São Paulo: Saraiva, 2014.

MONTENEGRO, Marília. **Lei Maria da Penha: uma análise criminológico-crítica**. 1ª ed. Editora Revan. Recife, 2015.

MORAES, Aparecida Fonseca; BILA, Sorj. Os paradoxos da expansão dos sireitos das mulheres no Brasil. In: MORAES, Aparecida F.; SORJ, Bila (Org.). **Gênero, Violência e Direitos na Sociedade Brasileira**. Rio de Janeiro: Sete Letras, p. 10-22, 2009.

NETO, João Alves de Almeida. **Breves comentários à lei 12.812/2013, que incluiu o art. 391-a à CLT: estabilidade gestante no curso do aviso prévio**, 2013. Disponível em: www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/2712/1964.2v. Acesso em 02.11.2015.

Pesquisa DataSenado: <http://www.senado.gov.br/> Acessado em: 02/10/2015.

PINTO, Celi R. J. **Uma história do feminismo no Brasil**. Fundação Perseu Abramo, São Paulo. 2003.

Pitanguy, *Apud*, CARVALHO, Liandra Lima. **A influência do “Lobby do Batom” na construção da Constituição Federativa de 1988**. Revista Eletrônica do Instituto de Humanidades, UNIGRANRIO, nº 44. 2017.2. <http://publicacoes.unigranrio.br/index.php/reihm/article/view/3996/2572>, acesso em 06.04.2018.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Convenção Interamericana para Prevenir e Erradicar a Violência contra a Mulher**. Convenção de Belém do Pará. 1994.

_____. **Lei nº 11.340**, de 7 de agosto de 2006. Cria Mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher e dá outras providências. Brasília, 7 de agosto de 2006.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefício da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, 24 de julho de 1991.

_____. **Lei nº 8.742**, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência



Social e dá outras providências. Brasília, 7 de dezembro de 1993.

Prevenção à violência doméstica: ação punitivo-pedagógica do INSS atinge agressores no bolso. 2013. Disponível em: <http://www.compromissoeatitude.org.br/prevencao-a-violencia-domestica-acao-punitivo-pedagogica-do-inss-atinge-agressores-no-bolso/>. Acessado em 24.08.2016.

SANTOS, Juarez Cirino. **A Criminologia Radical**. Curitiba: ICPC: Lúmen Júris, 2008.

SCOTT, Joan W. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação e Realidade, Porto Alegre: UFRGS, 1990.

TELES, Maria Amélia de Almeida. MELO, Mônica de. **O que é violência contra a mulher**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

VINAGRE SILVA, Marlise. **Violência contra a mulher: quem mete a colher?** São Paulo. Cortez, 1992.

VIOTI, Maria Luiza Ribeiro. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher- Pequim, 1995** -. http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2009/08/instru_inter_pequim.pdf, acesso em 27.03.2018.