

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

MARCIANO MARQUES DE OLIVEIRA FILHO

ANÁLISE JURÍDICO-SOCIAL DA NATUREZA JURÍDICA DA MANUTENÇÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º11.340/2006

SOUSA
2016

MARCIANO MARQUES DE OLIVEIRA FILHO

ANÁLISE JURÍDICO-SOCIAL DA NATUREZA JURÍDICA DA MANUTENÇÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º11.340/2006

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Profa. Msa. Monnizia Pereira Nóbrega

SOUSA

2016

MARCIANO MARQUES DE OLIVEIRA FILHO

ANÁLISE JURÍDICO-SOCIAL DA NATUREZA JURÍDICA DA MANUTENÇÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º11.340/2006

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Aprovado em: 07 de Outubro de 2016.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Msa. Monnizia Pereira Nóbrega – UFCG
Professora Orientadora

Profa. Msa. Petrucia Marques Sarmiento Moreira
Professora Examinadora

Prof. Ms. Eduardo Jorge Pereira de Oliveira
Professor Examinador

Dedico a todas as mulheres trabalhadoras do mundo.

Em especial as mulheres trabalhadoras do meu mundo:

Minha mãe, por ser sinônimo de esforço,

Minha namorada, por seu sinônimo de dedicação.

AGRADECIMENTOS

A Deus por me cobrir de graça e ter me dado força para seguir uma jornada de lutas, percalços e desafios.

A minha mãe, Deuzalém Nunes Diniz de Oliveira, por ser uma mulher guerreira e me apoiar durante toda a minha vida.

Ao meu pai, Marciano Marques de Oliveira (*in memoriam*), pelas boas lembranças que ficaram.

A minha amável namorada, Jéssica Rêgo da Silva, por ter me dado força e apoio nos mais diversos momentos.

A minha família pela base e pela torcida por minhas vitórias.

Aos amigos pelo companheirismo.

Aos professores pela transmissão do conhecimento.

A minha orientadora, Monnizia Pereira, por ter dedicado parte de seu tempo com a elaboração deste trabalho monográfico.

A todos que contribuíram de forma direta e indireta. Meus humildes e sinceros agradecimentos.

Eu sou de uma terra que o povo padece, mas não
esmorece, procura vencer. Da terra querida, que a linda
cabocla com riso na boca zomba no sofrer. Não nego
meu sangue, não nego meu nome, olho para fome e
pergunto: o que há? Eu sou brasileiro, fio do Nordeste,
sou Cabra da Peste, sou do Ceará.

(Patativa do Assaré)

RESUMO

O presente trabalho monográfico consiste no estudo da natureza jurídica do afastamento de 06 (seis) dias do local de trabalho disciplinado pela Lei n.º 11.340/06 (Lei Maria da Penha), com ênfase aos institutos da Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho. Os números apontam uma realidade perversa e demonstram que a mulher está condicionada a índices alarmantes de violência doméstica, estando exposta à agressão de gênero nos mais diversos locais e aos mais variados agentes, em contra partida, quanto à inserção da obreira no mercado de trabalho o vetor está direcionado ao crescimento, revelando um progresso evidente. Discutir e apontar qual a natureza jurídica da sustação do pacto laboral elencada na Lei Maria da Penha é salutar para que o princípio protetivo da Lei de Violência Doméstica e do Direito do Trabalho seja efetivado e seja buscada a objetivação de tal preceito. No mais, o estudo do Regime Geral de Previdência Social é necessário, pois o Ramo Previdenciário alberga dispositivos legais garantidores das condições mínimas existenciais. Para tanto, com o propósito de concluir o presente estudo, faz-se uso do método hipotético-dedutivo como método de abordagem e da pesquisa documental como método de procedimento, voltada a análise do ordenamento jurídico pátrio e julgados, além de utilizar como técnica de pesquisa, a bibliográfica, bem como, a análise do ordenamento jurídico pátrio e julgados. Sendo assim, viabilizar a tutela dos direitos mínimos da trabalhadora é fundamental, tendo em vista que a mulher por vezes representa a gestora do lar, bem como é quem educa e cria a prole, desempenhando funções dignas e próprias da mulher, como a amamentação e a gestação de futuras gerações.

Palavras-chave: Lei Maria da Penha. Interrupção. Suspensão. Contrato de Trabalho. Violência Doméstica.

ABSTRACT

This monograph consists of the study of the legal nature of the departure of six (6) days from the place of disciplined work by Law n.º 11.340 / 06 (Maria da Penha Law), with emphasis on institutes of Suspension and Interruption of the Employment Contract. The figures point to a perverse reality and show that the woman is subject to alarming rates of domestic violence, being exposed to aggression gender in various places and various agents in against departure, as the insertion of the working in the job market vector is directed to growth, showing clear progress. Discuss and point out that the legal nature of restraining the inserted labor pact in the Maria da Penha Law is salutary that the protective principle of the Domestic Violence Law and the Labour Rights to take effect and be sought objectification of such provision. In the all, the study of the General Social Security Regime is necessary because the Social Security sector hosts guarantors legal provisions of the existential minimum conditions. Therefore, in order to conclude this study makes use of the hypothetical-deductive method as approach and documentary research method as procedure method, focused analysis of paternal law and judged, and use as a research technique, the literature and the analysis parental rights and judged law. Thus, enable the protection of minimum working rights is fundamental, given that the woman sometimes is the manager of the home, as well as those who educate and create offspring, playing decent and proper functions of women as breastfeeding and the gestation of future generations.

Keywords: Maria da Penha Law. Interruption. Suspension. Contract of Work. Domestic violence.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição da população com 10 anos ou mais de idade, por condição de atividade, segundo o sexo – 2009.....	35
Gráfico 2 – Distribuição da população com 10 anos ou mais de idade, por condição de atividade, segundo o sexo – 2009	36
Gráfico 3 – Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividade, segundo o sexo – 2009	37
Gráfico 4 – Distribuição da população ocupada, por formas de inserção, segundo o sexo – 2009	38
Gráfico 5 – Distribuição da população ocupada no setor público, por sexo – 2009..	39
Gráfico 6 – Proporção de pessoas ocupadas com carteira de trabalho assinada por sexo, segundo os grupamentos de atividade – 2009	40
Gráfico 7 – Número médio de horas semanais trabalhadas, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo e diferença da quantidade de horas trabalhadas entre os sexos – 2003.....	41
Gráfico 8 – Número médio de horas semanais trabalhadas, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo e diferença da quantidade de horas trabalhadas entre os sexos – 2009.....	42
Gráfico 9 – Rendimento médio habitual da população ocupada feminina, por escolaridade, segundo os grupamentos de atividades – 2009.....	42
Gráfico 10 – Razão do rendimento médio habitual da população ocupada feminina em relação a masculina, por escolaridade, segundo os grupamentos de atividade – 2009.....	43
Gráfico 11 – Proporção de pessoas que frequentaram ou concluíram curso de qualificação profissional, por sexo, segundo a condição na ocupação – 2009.....	44
Gráfico 12 – Distribuição da população feminina desocupada e em idade ativa, segundo os grupos etários – 2003/2009.....	44
Gráfico 13 – Evolução das taxas de homicídio de mulheres (por 100 mil). Brasil. 1980/2013.....	79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Número médio de horas semanais trabalhadas, por grupamento de atividade, segundo o sexo – 2003/2009.....40

Tabela 2 – Número e estrutura (%) de atendimentos a mulheres pelo SUS, segundo agressor e etapa do ciclo de vida. Brasil. 2014.....75

Tabela 3 – Número e estrutura (%) de atendimentos de mulheres pelo SUS, segundo tipo de violência e etapa do ciclo de vida. Brasil. 2014.....77

Tabela 4 – Número e estrutura (%) de atendimentos por violências no SUS, segundo etapa do ciclo de vida, sexo e local de ocorrência da violência. Brasil. 2014.....78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato de Disposição Constitucional Transitória
CCP – Comissão de Conciliação Prévia
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNPS – Conselho Nacional de Previdência Social
CPP – Código de Processo Penal
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FLASCO – Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
JVDFM – Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher
LMP – Lei Maria da Penha
LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social
MP – Medida Provisória
MP – Ministério Público
OEA – Organização dos Estados Americanos
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OJ – Orientação Jurisprudencial
PD – População Desocupada
PME – Pesquisa Mensal de Emprego
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PO – População Ocupada
RGPS – Regime Geral e Previdência Social
RR – Recurso de Revista
SDI-I – Seção de Dissídios Individuais 1
SINAN – Sistema de Informação de Agravos de Notificação
STF – Superior Tribunal Federal
SUS – Sistema Único de Saúde
TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	17
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DAS MULHERES OBREIRAS.....	17
2.2 LEGISLAÇÃO LABORAL E A PROTEÇÃO À EMPREGADA MULHER	27
2.3 PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO .	34
3 SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	46
3.1 ANÁLISE JURÍDICA DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	47
3.2 ANÁLISE JURÍDICA DA INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	60
4 MANUTENÇÃO DO VINCULO EMPREGATÍCIO DA OBREIRA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	72
4.1 VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER BRASILEIRA	72
4.2 NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO E MANUTENÇÃO DO VINCULO EMPREGATÍCIO	80
4.3 APERFEIÇOAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL COMO UM DOS MECANISMOS DE SOLUÇÃO	88
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
REFERÊNCIAS	98

1 INTRODUÇÃO

O processo evolutivo dos direitos protecionistas da trabalhadora no Brasil, desde as comunidades indígenas, perpassando o período colonial e império, demonstra uma crescente modificação nas legislações em prol de diminuir a desigualdade existente entre os sexos, na medida em que a obreira busca seu espaço no mercado de trabalho.

De forma lamentável, a mulher está acometida de um mal que a persegue desde as origens da civilização, a violência de gênero. Dados emitidos de diversos meios são alarmantes quanto ao número de mulheres que sofrem violência doméstica.

É notória a necessidade de proteção da vítima de violência doméstica. Em 07 de agosto de 2006, a Lei n. 11.340 entrou em vigência, que, de forma inédita, estabeleceu medidas para a prevenção, assistência e proteção às mulheres em situação de violência.

A Lei Maria da Penha (LMP) traz no artigo 9º, §2º, II, a garantia do vínculo empregatício à trabalhadora submetida à violência de gênero pelo tempo de 6 (seis) meses de afastamento do local de trabalho, porém não deixa claro tratar-se de hipótese de suspensão ou interrupção do pacto laboral.

Levando em consideração o princípio da legalidade previsto no artigo 5º, II, da Constituição Federal de 1988, entende-se que é uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho, a interpretação é de que o empregador não será obrigado a pagar salário à empregada afastada em razão da violência doméstica, por não estar expressamente previsto no texto legal.

Por outro lado, insurge a ideia de tratar-se de hipótese de interrupção do contrato de trabalho, uma vez que, de acordo com o princípio da função social do contrato e preservação da dignidade humana, leva à ideia de interrupção do contrato de trabalho.

Logo, há imperiosa diferença entre os dois institutos, a suspensão tem como características a cessação provisória da prestação de serviços, o empregador não tem obrigação de cumprir e não há contagem de tempo de serviço, na interrupção, por sua vez, existe a cessação provisória da prestação de serviços, o empregador tem de cumprir as obrigações do contrato de trabalho e há a contagem do tempo de serviço.

Questiona-se sobre a proteção dada a mulher vítima de violência doméstica pela aplicação dos efeitos da suspensão durante a sustação de 06 (seis) meses do pacto laboral, é justa na medida em que a obreira fica desamparada e sem percepção de remuneração, agravando ainda mais sua situação. Sendo assim, qual seria a solução mais viável? Caberia à Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) e ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) suprir tal demanda, e efetivar a proteção à trabalhadora vitimada domesticamente?

E como hipótese, tem-se que o afastamento da obreira caracteriza um pressuposto peculiar de suspensão do contrato de trabalho, uma vez que não pode impor ao empregador o pagamento de salário por um fato não realizado por este, já cabendo ao tomador do serviço o ônus de garantir o vínculo empregatício. Para tanto, a empregada seria acobertada por um benefício pago diretamente pelo RGPS, tendo em vista o seu caráter universal e protetivo.

Em face da problemática posta em foco, o presente estudo monográfico se proporá a título de objetivo geral, analisar os institutos da suspensão, interrupção e estabilidade do contrato de trabalho e seus efeitos, tendo como ponto principal a obreira vítima de violência doméstica. E especificadamente, verificar a aplicação da interrupção ou da suspensão do contrato de trabalho, em relação ao contrato da mulher vítima de violência doméstica, apontar um perfil do agressor e locais de ocorrência de violência mais comuns, bem como, identificar a proteção dada à obreira vítima de violência doméstica pelo RGPS.

Em prol do alcance das finalidades a que este estudo se propõe, será adotado quanto ao critério de abordagem o método hipotético-dedutivo, tendo em vista que será analisada a ocorrência de aplicação ou suspensão do contrato de trabalho decorrente da violência doméstica. Através do estudo do tema busca-se uma dedução, qual seja a opinião a ser formulada acerca da possibilidade ou não dessa aplicabilidade.

No tocante aos métodos de procedimento específico far-se-á o uso do histórico evolutivo a fim de entender a origem e o desenvolvimento do fenômeno da suspensão e interrupção do contrato de trabalho no Brasil, observando se as questões atinentes a este, podem ser resolvidas, sem prejuízo de direitos e garantias, pelos métodos propostos por aquele.

No que se refere às técnicas de pesquisa, optou-se pela pesquisa bibliográfica documental. Na pesquisa bibliográfica utilizar-se-á de doutrinas

clássicas e contemporâneas, artigos científicos, e textos publicados em revistas especializadas e de áreas afins, por seu turno, na pesquisa documental será levada em consideração leis e demais proposições legislativas, julgados e dados estatísticos referentes à violência doméstica, com o objetivo de analisar a possibilidade da suspensão/interrupção do contrato de trabalho em decorrência da violência doméstica, e a relevância jurídica que essa análise pode trazer ao ordenamento jurídico.

Sendo assim, o presente trabalho monográfico torna-se imperioso no sentido de buscar, por meio do estudo principiológico e doutrinário, uma vez que a jurisprudência é escassa neste sentido, apontamentos acerca da natureza jurídica do afastamento da obreira vítima de violência doméstica, suas consequências no contrato de trabalho, bem como, formular uma solução para o problema apontado, uma vez que a doutrina diverge quanto à aplicação dos institutos da suspensão ou interrupção.

Este estudo de cunho científico estará estruturado em três capítulos, nos quais serão evidenciados entendimentos doutrinários e judiciais, necessários à apreensão da temática. O capítulo inaugural apresentará a evolução histórica no que concerne aos direitos da mulher trabalhadora para que se possa entender o movimento irregular dos fatos fenomênicos que influenciaram na criação de normas protetivas, além de expor a legislação trabalhista brasileira dirigida à obreira, bem como dados estatísticos elementares que definem a participação da mulher no mercado de trabalho.

Dando continuidade, o segundo capítulo trará as definições, efeitos e hipóteses dos institutos ligados diretamente ao afastamento da vítima de violência doméstica do local de trabalho que influenciam diretamente no seguimento do contrato de trabalho, qual sejam, a interrupção e suspensão do pacto laboral, no intuito de estimar a aplicação dos mesmos, no cômputo de tempo de serviço, pagamento de salário, 13º(décimo terceiro), dentre outras verbas trabalhistas.

Por seu turno, o terceiro capítulo passará a sublinhar uma sequência de dados relativos ao número de mulheres acometidas pela violência de gênero, exemplificando diversas informações que permitem apontar qual o local que incide maior perigo, perfil do agressor, bem como as formas de agressão, para que ao fim se possa traçar um perfil, dando seguimento para a análise da natureza jurídica do

artigo 9º, §2º, II da lei n.º 11.340/06 e por fim apontando uma solução viável para o problema da lacuna apontada inicialmente na Lei Maria da Penha.

Desta maneira, o presente estudo correlacionará a Ciência Laboral, Penalista e Previdenciária com o intuito de chegar a um entendimento que seja viável para a parte hipossuficiente da relação empregatícia, o trabalhador, e para o tomador dos serviços, de forma, a não tornar o pacto laboral oneroso para nenhuma das partes.

2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A atual conjuntura da sociedade brasileira está inclinada para uma inserção, cada vez maior, da mulher no mercado de trabalho, fato este explicado pela combinação de fatores econômicos, culturais e sociais. A História mostra que existiu um movimento irregular de conquistas femininas, em razão de épocas favoráveis à consecução de direitos laborais e outras de regressão.

Em decorrência da ascensão e intensificação da industrialização no Brasil, desdobrou um fluxo de transformações da estrutura produtiva, na medida em que o incessante processo de urbanização e registro da atenuação das taxas de fecundidade nas famílias brasileiras, impulsionando a colocação das mulheres no mercado de trabalho.

Desde então, conforme a obreira se colocava no mercado de trabalho novas garantias trabalhistas eram reivindicadas, surgindo movimentos sociais e políticos que impulsionaram as conquistas de direitos laborais às trabalhadoras que outrora só se estendiam aos homens.

Porém, por conta de particularidades inerentes à condição física e biológica do sexo feminino, surge a necessidade de institutos garantidores de condições melhores diferenciados, principalmente por conta do exercício da maternidade e da dupla jornada de trabalho.

No mais, o infortúnio da discriminação pelo ofício exercido pela mulher assola as culturas de diversas sociedades, gerando uma mácula e de certa forma propaga-se pelo tempo, fazendo com que a obreira seja vítima de cisma, seja pelo porte físico inferior ao homem, seja ela suposta inferioridade mental.

O Direito do Trabalho acompanhou os movimentos fenomênicos que inspiraram o legislador na composição de normas que zelassem pela mulher trabalhadora e, desse modo, foi criado um sistema complexo de institutos jurídicos que hoje sustentam o título de leis protetoras do trabalho da mulher.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DAS MULHERES OBREIRAS

Na busca pelo conhecimento das conquistas alcançadas pelas mulheres ao longo do tempo, se faz necessário abrir um olhar para a representatividade feminina no que diz respeito ao desenvolvimento econômico mundial e suas consequências

nos movimentos sociais, bem como, fazer uma ligação com o desenvolvimento feminista.

A atividade laborativa nas sociedades inaugurais era exercida de formas distintas em relação aos sexos. Cabia aos homens à incumbência da caça e a pesca e às mulheres concernia à atividade de coleta dos frutos, passando desse serviço para a cultura da terra.

Efetivamente, ocorre que a contribuição dada pelo homem primitivo era eventual, pois a prática da caça não possuía uma regularidade, ao mesmo tempo que a atividade feminina de coleta de raízes e frutos era corrente. Contempla-se que o trabalho exercido pela mulher era basilar para o amparo familiar, e nesse sentido Lopes *et al* (2012, p. 122) afirma que:

Nos tempos antigos, a sobrevivência das famílias dependia da distribuição das tarefas que cada membro devia cumprir. Essa distribuição se realizava com base nas qualidades ou habilidades físicas de cada pessoa. Dessa forma, as mulheres foram incumbidas de serem mães a tempo completo, enquanto os homens deveriam aventurar-se fora das paredes da cavernas para buscar o sustento.

Nota-se que já existia uma divisão social de trabalho, muito embora existisse o que hoje se chama de lar comunista, pois ambos os sexos eram responsáveis pela manutenção e sustento do lar. Porém, enquanto perdurou o nomadismo, a situação da trabalhadora primitiva era adversa, favorecendo ao homem. A respeito disso, esclarece Beauvoir (2009, p.100):

Duros trabalhos eram-lhe confiados e, em particular, ela é que carregava os fardos. Entretanto, este último fato é ambíguo: é possível que essa função lhe fosse determinada para que, nos comboios, o homem conservasse as mãos livres a fim de defender-se contra as agressões ocasionais, indivíduos ou animais. Seu papel era, portanto, o mais perigoso e que exigia mais vigor. [...] Na era da maça e das feras, na era em que as resistências da natureza atingiam um ponto máximo e as ferramentas eram as mais elementares, essa superioridade devia ter uma enorme importância. [...] Quanto às mulheres normais, a gravidez, o parto ou a menstruação diminuía sua capacidade de trabalho e condenavam-nas a longos períodos de impotência. Para se defender contra os inimigos, para assegurar sua manutenção e a da prole, elas necessitavam da proteção dos guerreiros e do produto da caça e da pesca a que se dedicavam os homens; como não havia evidentemente nenhum controle dos nascimentos, como a natureza não assegura à mulher períodos de esterilidade como as demais

fêmeas de mamíferos, as maternidades repetidas deviam absorver a maior parte de suas forças e tempo.

Ocorre que, com a insurgência do sedentarismo, sucedeu uma relevante melhora na situação da mulher, ao passo em que o trabalho com a terra suscitou a ideia de que tudo possuía um ciclo, usando como parâmetro o ciclo do cultivo de plantios. Gerando um respeito para com a figura feminina, uma vez que a mesma era reflexo da fecundidade, pois era ela que gerava os filhos.

Na Idade Média o exercício da agricultura era a principal atividade laborativa exercida pela mulher, no qual, consistia em atribuições ligadas ao cultivo de plantas e trato com animais rurais, sendo subsidiada pela tapeçaria que consistia na feitura de tapetes para enfeitar móveis, esta sendo atividade típica feminina, ourivesaria que se traduz no trabalho com pedras preciosas e joias e fabricação de roupas em pequenos comércios, assim expõe Uchôa (2016, p. 33):

Apesar da preponderância do trabalho no campo, no final da Idade Média aumentaram-se os serviços nos burgos e também ali mulheres passaram a dividir, de maneira desigual, tarefas com homens, respondendo, fundamentalmente, por atividades da tecelagem, pequenos comércios, além do trabalho doméstico, este sempre majoritariamente feminino. Ademais, havia aquelas que eram admitidas em corporações de ofício, situação que se viu florescer a partir do século XIII, mas que declinou nos séculos seguintes, em razão de privatizações masculinas ao receio da concorrência.

Verifica-se que, devido a forte influência da religiosidade e dos costumes da época influenciaram no modo de comportamento subjugado da mulher, no qual, a obreira era vista pelo viés de trabalhadora obediente e do lar. Reflete sobre isso, Uchôa (2016, p. 31):

[...] Devido à hegemonia social da cultura de dominação masculina, não há o que questionar que em todo o período antigo e medieval a situação geral da mulher sempre se manteve desfavorável comparativamente à do homem.

Na mesma linha de pensamento, apontando o estilo de comportamento feminino na Idade Média, a mulher considerada ideal era aquela obediente e casta ao esposo, devota à busca da moralidade e organização do lar e responsável pela

educação da prole, bem como, é feito um paralelo com a instituição do casamento. Assim, ensina Vecchio (1990, p.149):

[...] é a figura central do universo da mulher casada. Não é só o destinatário e o fruidor específico de toda uma série de atitudes e comportamento da mulher, como acaba por ser o eixo em torno do qual gira todo sistema de valores que aos cônjuges é proposto.

A contar do século X ao XIV, a carreira profissional das mulheres estava próximo de se igualar a dos homens, existindo escritãs, médicas e professoras, apresentando também o salário quase igual ao dos homens (PERNOUD, 1989).

No final da Idade Média a obreira sofreu forte repressão por conta do temor da concorrência do expediente feminino frente ao masculino, o que gerou forte declínio da representatividade feminal no mercado de trabalho, qual seja, na época, as Corporações de Ofício. Discorrendo sobre o tema, assim atesta Optiz (1990, p. 407):

De facto, no final da Idade Média verifica-se, sobretudo nos regulamentos corporativos, uma crescente hostilidade para com as mulheres, uma repressão e boicote do trabalho feminino independente, que já se delineava em muitos locais no início do século XV nos conflitos entre companheiros e raparigas aprendizes, entre artesãos instruídos e jornaleiras ou criadas com pouca formação, entre mestres organizados em corporações e artesãs não organizadas [...]. No contexto da investigação histórica sobre as mulheres, esta observação conduziu à tese da “exclusão da mulher da vida profissional”, que, num desenvolvimento quase linear, teria levado à dependência do trabalho feminino no século XIX e princípios do século XX [...].

Com a chegada da Revolução Industrial e o desenvolvimento do Capitalismo, a vida no campo foi fortemente abalada. Os cidadãos que antes eram camponeses partiram para as fábricas em busca do sustento da família, focalizando os salários fornecidos pelos industriais. Por seu turno, as camponesas não puderam acompanhar seus maridos que migraram para os centros urbanos, pois estavam incumbidas de afazeres domésticos e da maternidade, gerando esfacelamentos das famílias.

Não obstante, o trabalho caseiro a cargo da mulher foi desvalorizado, pois não agregava valor econômico para o sustento do lar, enquanto que os ofícios femininos da urbe foram se exaurindo, já que uma dama da sociedade da época

pertencente a classe média e alta não poderia exercer o labor, visto como degradante.

No entanto, como a remuneração recebida pelo homem não era suficiente para manutenção do lar, o trabalho feminino foi requisitado, concorrendo no mercado de trabalho com a mão de obra masculina. Nesse contexto, a substituição do empenho humano pelas máquinas era presente, tornando o trabalho de mulheres e crianças subjugado.

A presença da mulher no mercado de trabalho no período industrial foi maciça, em contraponto ao argumento de desvalorização da trabalhadora, nas palavras de Scott (1991, p. 488):

No período pré-industrial, portanto, a maioria das mulheres trabalhadoras eram jovens e solteiras e, por norma, trabalhavam longe de casa, fosse qual fosse o tipo de local de trabalho para onde iam. As mulheres casadas eram também membros activos da força laboral; também para elas a localização do trabalho – quinta, loja, rua ou suas próprias casas – variava e o tempo dispendido com tarefas domésticas dependia das pressões do trabalho e das circunstâncias econômicas do agregado familiar [...].

A remuneração que o homem recebia era superior, assim, existia uma preferência ao trabalho feminino, uma vez que as mulheres exerciam funções rentáveis ao passo que recebiam menos por isso, gerando uma margem de lucro maior. Tal desvalorização decorreu de uma estratégia de seleção social sobre a divisão das atividades que seriam partilhadas entre homens e mulheres, que destacou para eles os trabalhos menos precários e para elas as atividades menos valorizadas (UCHOA, 2016), insurge-se assim a divisão sexual do trabalho sendo as masculinas mais bem remuneradas e estimadas e, conseqüentemente, as femininas as mais risíveis e desapreciáveis, sustentando o princípio da separação e hierarquização (KERGOAT, 2009). Nesse sentido Scott (1991, p. 448) afirma que:

As mulheres eram associadas ao trabalho barato, mas nem todo trabalho barato era considerado apropriado para elas. Se eram consideradas aptas para trabalhar nos têxteis, na confecção, no calçado, no tabaco, na alimentação e na marroquinaria, raramente eram encontradas nas minas, na construção civil, na construção mecânica ou naval, mesmo quando havia necessidade de mão de obra considerada não qualificada.

Na ânsia de desviar as mulheres das melhores ocupações no mercado, as esferas dominantes e reacionárias do mercado de trabalho uniram-se com o intuito de incorporar o trabalho feminino na indústria em prol de assegurar a memorização dos movimentos feministas da época, assim exemplifica Scott (1991, p. 464):

Na sua maioria, os sindicalistas procuravam proteger os seus empregados e salários mantendo as mulheres afastadas das suas profissões e, a longo prazo, afastadas do mercado de trabalho. Aceitavam como inevitável o facto de os salários femininos serem mais baixos do que os masculinos, e por isso tratavam as mulheres trabalhadoras mais como uma ameaça do que como potenciais aliadas. Justificavam as suas tentativas de excluir as mulheres das suas respectivas profissões argumentando, em termos gerais, que a estrutura física da mulher determinava o seu destino social como mãe e dona de casas e que, portanto, ela não podia ser nem uma trabalhadora produtiva nem uma boa sindicalista.

A excitação do Capitalismo ao lado do desprezo social ao trabalho feminino gerou um fator prejudicial ao trabalho da mulher, pois de acordo Saffiotti (2013, p. 65):

O aparecimento do capitalismo se dá, pois, em condições extremamente adversas à mulher. No processo de individualização inaugurado pelo modo de produção capitalista, ela contaria com uma desvantagem social dupla de dupla dimensão: no nível superestrutural, era tradicionalmente uma subvalorização das capacidades femininas traduzidas em termos de mitos justificadores da supremacia masculina e, portanto, da ordem social que a gerara; no plano estrutural, à medida que se desenvolviam as forças produtivas, a mulher vinha sendo progressivamente marginalizada das funções produtivas, ou seja, periféricamente situada no sistema de produção.

As obreiras trabalhavam em jornadas de 14 a 16 horas por dia, tendo um meio ambiente de trabalho com condições prejudiciais a saúde e planos de direção inóspitos, posto que os serviços domésticos eram atribuições exclusivamente femininas. Várias foram as consequências do alto acúmulo de funções, conforme o pensamento de Uchôa (2016, p. 34):

Nos séculos XVII e XVIII as mulheres foram excluídas dos assuntos sociais através de uma ideologia que lhes impedia de pensar e atuar. Da proibição expressa de frequentar a vida acadêmica até a imposição do uso de roupas e acessórios extravagantes – vestidos compridos e largos, excessivamente abotoados nas costas, presos

sobre armações de madeira e espartilhos apertados, acoplados firmemente ao busto e descomunalmente pressionados sobre os pulmões-, tudo confluía para que não conseguissem respirar, pensar, se manifestar, lutar. O patriarcado como ideologia social e política encontrava, naquele período, seu apogeu.

Por sua vez, no final do século XIX, o sentimento de inconformismo induziu o nascimento de movimentos feministas na Europa, conforme aponta Romeo (1995, p. 13):

[...] fue em siglo XIX cuando las propias mujeres comenzaron a unirse em organizaciones creadas expressamente para luchar juntas por la emancipación de su sexo. Surgen diferentes, com diversidade de programas y estrategias – aunque com algunos puntos de coincidência – por lo que resulta más preciso hablar de movimientos feministas que de feminismo¹.

No início do século XX, a Europa já possuía uma rede feminista razoavelmente organizada, destacando-se a utilização dos meios de comunicação de massa da época, tal como o jornal (UCHÔA, 2016).

A citada estimulação da divisão sexual do trabalho passou a ser superada com o início da I Grande Guerra Mundial, uma vez que os homens foram compelidos a partir para os campos de batalha e aos poucos os postos de trabalho que eram ocupados por trabalhadores masculinos foram locupletando aos poucos pelas obreiras, possibilitando uma dilatação da participação feminina no mercado de trabalho, segundo Thébaud (1991, p.39):

[...] as operárias das fábricas de material de guerra vêm de todos os horizontes, atraídas pelos salários elevados ou à procura de um emprego qualquer. Aí, como em toda indústria, executavam tarefas cada vez mais diversificadas. No início de 1918, são 400.000, um quarto da mão de obra total (um terço da região parisiense), verdadeiros símbolos da mobilização feminina na França, tal como da penetração das mulheres em sectores tradicionalmente masculinos. [...] É certo que esta mobilização conduz a um crescimento absoluto e relativo do emprego feminino na metalurgia, nos metais, na eletricidade ou na química, crescimento que se revelou particularmente forte nas grandes empresas: certos historiadores alemães evocam um crescimento de mais de 50% nas empresas com mais de 10 assalariados; a Krupp constitui um caso

¹ [...] foi no século XIX, quando as mulheres começaram a formar organizações criadas expressamente para lutar juntas pela autonomia do seu sexo. Surgem diferentes, com vários programas e estratégias - embora com alguns pontos em comum - por isso é mais preciso falar de Movimentos feministas que o feminismo .

extremo, com 30.000 mulheres num total de 110.000 pessoas, no fim do conflito.

Com o fim da Primeira Grande Guerra, a mulher que outrora passou a ocupar cargos elevados e preencheu postos de trabalhos típicos dos homens, sofreu forte repressão com a tentativa de voltar ao status anterior ao conflito, qual seja, a mulher sem voz no trabalho e na sociedade.

Quanto ao setor de fabricação, a presença feminina foi encolhida, evidentemente não chegou a ser por completo, ocorrendo uma transformação do ofício para serviços assalariados em domicílio. No entanto, não houve repercussão no setor terciário, representados em sua maioria por serviços públicos, comércio, bancos e profissões liberais.

Ocorre que, durante a guerra a mulher teve ocupação nas frentes de batalha praticando serviços médicos, dessa forma, era incumbida de tarefas típicas masculinas, demonstrando capacidade de exercer encargos relevantes. Assumindo em diversos casos o papel de dirigente do âmbito familiar, e nesta logicidade, Uchôa (2016, p. 48):

Por fim, foram profundamente modificados também os níveis de relacionamento pessoais nos núcleos familiares. Durante a guerra e, em muitos casos, depois do conflito, as mulheres tiveram que manter sozinhas suas próprias famílias, provendo, exclusivamente com o suor do próprio trabalho, a vida no lar. Casos de separação conjugal e de relações extraconjugais passaram a ser constantes, de modo que a figura do “marido senhor-patriarca, provedor supremo do lar” aos poucos foi se desmistificando no imaginário feminino.

Em consequência dessas mudanças ideológicas, houve grande exaltação da figura da mulher trabalhadora, dando ensejo ao respeito da maternidade e melhores tratamentos a mãe trabalhadora, malgrado o posicionamento da igreja, poder político e sindicatos. No entanto, com o avanço dos regimes totalitários pós-guerra, os direitos da obreira foram prejudicados, assim elucidada Bandinter (1986, p. 161):

Na ideologia nazista, a mulher é um animal que procria e cujo universo se limita à família, em oposição ao homem, que é o arquiteto do macrocosmo. Rita Thalmann observa que em *Mein Kampf* não se encontra sequer a palavra ‘mulher’ (*Frau*) no índice de temas tratados, mas um termo arcaico, biológico e pejorativo: *Weib*. Uma das vestiais do nacional-socialismo, Guida Diehl, chega-se a escrever que a esfera feminina é delimitada pela natureza

(maternidade), inversamente à do homem (dominado pela razão), que se estende sobre o Estado e a comunidade. Em virtude dessa concepção, os nazistas expulsarão as mulheres dos postos de responsabilidade nos diferentes setores da vida pública e instaurarão o *numeris clausus* no ensino superior. Nesse particular, são tratadas como judeus e os inimigos do poder vigente. Mas, ao contrário destes últimos, que devem ser esterilizados e exterminados, o III Reiche intima as mulheres alemãs a colocarem seus corpos à disposição da regeneração da raça germânica [...].

Assim, os Estados Totalitários viam as mulheres como procriadoras e não como eventuais trabalhadoras, ensejando forte instabilidade no que se refere aos avanços das conquistas femininas.

Com o fim da II Guerra Mundial, houve a consolidação do Estado Democrático de Direito, dando continuidade ao movimento de consecução dos direitos das trabalhadoras. Foi nesse período que o princípio da igualdade foi discernido, dando espaço para a equiparação entre os sexos.

Isto posto, na primeira metade do século XX, foram editados consideráveis documentos internacionais evidenciando o conteúdo feminino. Por exemplo: Convenção Internacional para a Repressão do Tráfico de Mulheres e de Crianças (Genebra, 1921), Convenção Interamericana para Repressão do Tráfico de Mulheres Maiores (Genebra, 1933), Convenção Interamericana sobre a Nacionalidade da Mulher (OEA, 1933), Convenção n. 45 sobre trabalhos subterrâneos e minas (OIT, 1935), Convenção n. 89 relativa ao trabalho noturno das mulheres da indústria (OIT, 1948).

No Brasil Colonial, era axiomático que a configuração da sociedade da época era paternalista, possuindo estes traços de forma mais amena nos dias atuais, sendo defeso à mulher discordar com o próprio marido, sendo submissa até a castigos físicos. McClintock (2010, p. 21) relata a condição da mulher nas colônias imperiais europeias, bem como, aponta as principais ocupações femininas, quais sejam: escravas, trabalhadora agrícola, servente doméstica, mães, prostitutas e concubinas:

As mulheres colonizadas, antes da intrusão do poder imperial, eram invariavelmente prejudicadas dentro de suas sociedades, em maneiras que davam ao reordenamento colonial de seu trabalho sexual e econômico resultados muito diferentes dos que obtinham os homens colonizados. Como as escravas, trabalhadora agrícola, servente doméstica, mães, prostitutas e concubinas das vastas colônias da Europa, as mulheres colonizadas tinham de negociar não

só os desequilíbrios em suas relações com seus próprios homens, mas também o barroco e violento conjunto de regras e restrições hierárquicas que estruturavam suas relações com os homens e as mulheres do império.

Em suma, diferente de outras sociedades em que a pertença à classe social gerava ingerência na vida em comunidade, no Brasil colonial a mulher estava retida, independentemente de posição social.

Com o passar do século XIX, as mulheres de classes superiores obtiveram melhores níveis educacionais. No entanto, durante todo o período de domínio português e monárquico mantinham uma condição lamentável. Dando ensejo a mudança com a chegada da República.

No início do século XX com a vinda dos imigrantes ao Brasil, houve uma grande influência do movimento operário, tendo participação feminina da égide do sindicalismo nascente, conforme sublinha Rago (2007, p. 16):

O contingente feminino que compunha grande parte do proletariado era responsável pela eclosão de inúmeros movimentos grevistas, de manifestações políticas pelos direitos de trabalho, pela melhoria das condições de vida, assim como por reflexões impressas nos jornais operários de então.

Inaugura, neste fato, uma etapa de dilatação da expressão pró-direito das mulheres no Brasil, ligado ao conservadorismo, pois as principais linhas ligadas aos movimentos feministas eram compostas por representantes da elite econômica, limitando-se a busca pelo sufrágio eleitoral.

Após a conquista do direito de votar e ser votada em 1932, sendo incorporado no texto da Constituição vigente em 1934, houve uma estimulação por novas conquistas trabalhistas, em decorrência da legislação laboral do Estado Novo. Vigorou a proteção à maternidade, melhoria salarial, a igualdade com homens em exercício na mesma função, a redução de jornada, condições mais dignas de trabalho (ULHOA, 2016).

Desde então, a busca feminina por melhores condições trabalhistas no Brasil seguiram perseverantes, posto que, na época ditatorial mesmo com a forte repressão, os movimentos feministas foram fortalecidos, visto que após o êxito sobre o regime repressivo, a constituição seguinte trouxe a igualdade formal entre homens e mulheres. Exemplifica-se algumas conquistas com a vigência da Lei n. 11.340/06

(Lei Maria da Penha), Lei n. 13.104/15 (Lei do Feminicídio), a EC n. 72/13 que alterou o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal ao estabelecer direitos a figura da empregada doméstica, profissão maciçamente feminina, dentre outras.

2.2 LEGISLAÇÃO LABORAL E A PROTEÇÃO À EMPREGADA MULHER

Conforme relatado, é evidente que foi com a industrialização que decorreu o Direito do Trabalho, meditado em tutelar o trabalhador. Foi neste período que houve movimentação política e social por parte da classe operária em busca de melhores condições, dando impulso a marcha pelo esforço de melhores vantagens, que os instigou a se aproximar e a reivindicar direitos.

Ocorre que, após uma inteligível análise, é evidente que as condições de trabalho e carência de prerrogativas de direitos eram inexoráveis perante os trabalhadores do sexo masculino, logo, o cenário das mulheres trabalhadoras era ainda inferior ao dos homens, uma vez que o seu trabalho suportava discriminação sexual por conta da condição física e social, em que o trabalho feminino era reputado ífero ao masculino.

Necessitando, dessa forma, uma proteção no que diz respeito ao trabalho feminino, pois anos de tratamento insignificante e estigmatizado corroborou para uma construção de uma ideia de que a trabalhadora é inferior ao sexo oposto, além das restrições biológicas.

No Brasil, a norma predecessora de cunho protecionista à mulher obreira foi a Lei n.º 1.596, de 29 de dezembro de 1.917, do Estado de São Paulo, que em seu artigo 95 impediu o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério: “as mulheres, durante o ultimo mez de gravidez e o primeiro do puerperio, não poderão trabalhar em quaesquer estabelecimentos industriaes”.

Já no contexto federal, o Decreto n.º 16.300, de 21 de dezembro de 1923, conhecido como Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, dedicando um capítulo inteiro à proteção à maternidade da obreira, facultava às mulheres, empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais, descanso de trinta dias antes e outros trinta dias mais após o parto:

Art. 345. Nos estabelecimentos de industria e comercio, em que trabalham mulheres, ser-lhes-á facultado o repouso de trinta dias antes e trinta dias depois do parto.

Art. 346. O medico de taes estabelecimentos ou o medico particular da operaria fornecerá aos administradores de officinas ou fabricas um attestado referente ao descanso, que se imponha segundo a época provavel do parto, e as administracções enviarão um memorandum, nesse sentido, á Inspectoria de Hygiene Infantil do Departamento Nacional de Saude Publica.

Art. 347. A Inspectoria de Hygiene Infantil communicará a recepção do memorandum e lançará em livro especial a notificação relativa ao descanso da gestante.

Art. 348. A's empregadas ou operarias, que amamentem os filhos, facultarão os ditos estabelecimentos o ensejo necessario ao cumprimento desse dever.

Art. 349. Taes estabelecimentos deverão organizar «caixas a favor das mães pobres»; providenciarão de qualquer modo para que as operarias possam, sem prejuizo, dispensar cuidados aos filhos.

Art. 350. Para o fim de proteger as crianças haverá crèches, ou salas de ammamentação, situadas proximo da séde dos trabalhos, nas quaes as mães, duas ou tres vezes, em intervallos regulares, ammamentarem seus filhos.

Conquanto, não se tem conhecimento sobre a eficácia e aplicação das leis acima referidas, deduzindo-se que os regulamentos apontados foram ignorados pela grande maioria das indústrias (CALIL, 2000).

Em nível global, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde sua origem, por meio da edição de Convenções, tem como fito estabelecer a igualdade das condições de trabalho em escala mundial, como método de minguar as diferenças socioeconômicas.

As Convenções de nº 3 e nº 4 da OIT, ambas do ano de 1919, foram as primeiras a se referir a mulher trabalhadora. A Convenção n.º 3 entrou em vigor a partir de 13 de junho de 1921, pelo qual garantia à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto e também previa dois intervalos de trinta minutos, durante a jornada de trabalho, para amamentação, além de assegurar que durante seu afastamento a mãe recebesse dos cofres públicos uma remuneração suficiente para garantir sua manutenção e de seu filho, mediante a comprovação do parto por attestado médico. A dispensa da empregada durante o período da gravidez ou da licença compulsória seria considerada ilegal. Em 26 de abril de 1934, o Brasil ratificou essa Convenção e a promulgou por meio do Decreto n.º 423, de 12 de novembro de 1935 (CALIL, 2007).

Por seu turno, a Convenção n.º 4 da OIT, ratificada pelo Brasil em 19 de janeiro de 1937 através do Decreto n.º 1396, coibiu o trabalho noturno da operária nas indústrias, sejam elas públicas ou privadas. No entanto, tal proibição não se prolongava à obreira que trabalhava somente com membros de uma mesma família.

Com a implantação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que ampara diversos dispositivos legais canalizados à proteção do trabalho da mulher, encerrou-se uma era do Direito do Trabalho que começou com forte influência do Liberalismo que se deu em uma absoluta falta de proteção ao trabalho, e encerrou-se com o surgimento de toda uma legislação de proteção ao trabalhador.

O *Códex Trabalhista* no Capítulo III, do Título III, designado “Da proteção do trabalho da mulher”, retratou em cada uma de suas seções os tópicos: duração e condições do trabalho, discriminação contra a mulher, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho e proteção à maternidade. Não houve, via de regra, qualquer novidade, uma vez que a legislação que já regimentava o trabalho feminino foi compilada.

Em relação à proteção da saúde da mulher, a CLT trazia preceitos que negaram a ocorrência de horas extraordinárias sem que houvesse atestado médico que a autorizasse e limitou a realização de força muscular no ambiente de trabalho até vinte quilos, habitualmente, ou vinte e cinco para o trabalho, ocasionalmente.

A vedação ao trabalho noturno da operária sustentava-se na proteção à saúde e na de proteção da moral. De modo que o dispositivo que desviava a regra geral e permitia o trabalho noturno da mulher em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres exigia, além de atestado médico, atestado de bons antecedentes. Desse modo, havia uma responsabilidade para com a saúde feminina.

Nada obstante, criar embaraços à realização do ofício no período noturno, dificultava o acesso feminino a postos de trabalhos específicos, e por ventura, evidenciava a divisão sexista das atividades desempenhadas por homens e mulheres.

O art. 379, da CLT que enquadrava a proibição ao trabalho noturno experimentou várias mutações. Com a Lei n.º 7189 de 4 de junho de 1984, o labor noturno passou a ser regra para as mulheres maiores de 18 anos, salvo para atividades industriais, dentre outras. Finalmente, com o advento da Lei n.º 7855 de

24 de outubro de 1989, a contenção ao trabalho noturno realizado pela obreira foi revogada.

A contar da Carta Maior de 1934 até a de 1967 o ofício feminino em indústrias insalubres era vedado. O art. 387, da Lei Trabalhista coibia o trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular, nos serviços perigosos e insalubres (BARROS, 2016).

Ocorre que, com o advento da Constituição Federal de 1988, não houve mais limitação ao trabalho insalubre das mulheres, uma vez que a igualdade de direitos entre homens e mulheres foi consagrada pelo art. 5º, inciso I. Porém, deve se preocupar com as particularidades do sexo feminino, conforme aponta Barros (2016, p. 707):

Os riscos reproduzidos ocupacionais devem ser eliminados, reduzidos ou distribuídos dentro de um sistema racional de trabalho, de acordo com as particularidades de cada sexo. Ademais, são poucas as profissões, se realmente existem, nas quais o trabalho insalubre ou perigoso é mais prejudicial às mulheres do que aos homens, se uns e outros agirem com a prudência necessária, exceção feita, evidentemente, à mulher no ciclo gravídico-puerperal.

A Constituição Federal de 1988, em três incisos do artigo 7º e uma alínea dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, tratou especificamente do trabalho da mulher nas questões: licença-maternidade; estabilidade à gestante; proteção do mercado de trabalho da mulher e proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo.

As normas de proteção à maternidade apontaram em prol da proteção da gestação e do fruto da mesma, sob o comando das Convenções da OIT de n.º 3, de 1919, n.º 103, de 1952 e n.º 183 de 1999. No entanto, no instante que o Códex Trabalhista emergiu o conteúdo do seu texto que continha normas de proteção à maternidade caracterizou-se como um ônus ao empregador, gerando forte repulsa pela contratação de mão-de-obra feminina.

O cuidado com a proteção à maternidade transparece tanto na licença-maternidade como na estabilidade garantida à gestante. Por sua vez, o aumento da licença-maternidade de 12 semanas para 120 dias buscou garantir não apenas a saúde da mãe e da criança, mas principalmente a vida desta, vez que prolongar o

tempo de permanência da mãe ao lado do filho é garantir a amamentação do recém-nascido com leite materno, o que reduz a mortalidade infantil.

Historicamente, a mulher foi impedida dos melhores postos de trabalho. Assim, na Constituição Federal foi inserido um mandamento para que o legislador infraconstitucional criasse mecanismos de proteção ao mercado de trabalho da mulher (artigo 7º, XX), não com a intenção de que fossem criados nichos de trabalho feminino, mas para que fosse incentivada a correta inclusão da mulher no mercado de trabalho.

A duração da licença-maternidade, por ocasião do art. 7º, inciso XVIII, da Lei Maior de 1988 é de 120 dias. Com o advento da Lei n.º 11770, de 9 de setembro de 2008, estabeleceu o Programa Empresa Cidadã, proposto a conferir a licença-maternidade um adicional de 60 dias, para a funcionária gestante que labora para pessoa jurídica que afilia-se ao programa, e o requerimento de adiamento seja feito até o final do primeiro mês após o parto.

A Lei n.º 10421, de 15 de abril de 2002, adicionou a alínea “A” ao art. 392 da CLT e ampliou a licença-maternidade à trabalhadora que adotar ou obtiver a guarda judicial de criança, dessa forma, dando maior proteção à trabalhadora que deliberou pela adoção, Barros (2016, p. 711) pondera sobre esta inovação no sentido de assemelhar o instituto da adoção e da maternidade:

A Lei n. 10.421, de abril de 2002, equiparou ao parto o ingresso da criança adotada no lar, fixando os limites de idade com referência às exigências físicas e afetivas do adotado. O legislador inspirou-se mais nas relações domésticas [...] e não na preocupação a respeito da repartição dos papéis familiares[...].

Por sua vez, a Lei n.º 11324, de 19 de julho de 2006, ampliou a redação da Lei n.º 5859, de 1972, conferindo o direito à estabilidade da gestante, uma vez que já se encontrava presente no texto de vários acordos e convenções coletivas, sendo um forte avanço, pois a preservação do emprego à trabalhadora durante a gestação configura uma norma protetiva singular, ao passo que a gestação é um fato natural e único do sexo feminino, assegurando desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto a estabilidade provisória, uma vez que é constatado que muitas mulheres quando engravidavam eram demitidas pelo simples fato de estarem grávidas.

No que se refere à igualdade, a Carta Maior de 1934 inovou ao garantir a isonomia salarial entre homens e mulheres, ao passo que a Carta de 1937 não reiterou esta garantia, abrindo possibilidade para que mulheres viessem a receber salários inferiores àqueles pagos aos homens. Em consequência da perda da garantia de equidade salarial, em 30 de agosto de 1940 foi promulgado o Decreto-lei n.º 2.548, que autorizava o pagamento à obreira de dez por cento do salário inferior ao recebido pelo homem.

Contudo, no momento em que houve a reunião dos textos de leis trabalhistas esparsos em um mesmo diploma legal, a CLT, a referida lei que permitia a diferença salarial em razão do sexo não foi compilada e se privilegiou a isonomia salarial. A Carta Magna de 88 voltou a apregoar a proibição de diferenças salariais por motivo de sexo. Se bem que o seu conteúdo já tivesse anunciado que homens e mulheres são iguais. Condenou-se a diferença na execução de funções pelo critério do sexo e também foi vetada a diferenciação de critérios de admissão baseados exclusivamente na diferença de gênero.

Por sua vez, a Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, emergiu para combater um hábito discriminatório que se tornou comum após a promulgação da Constituição de 1988, vez que a estabilidade à gestante foi considerada uma ameaça ao direito do empregador de demitir suas empregadas: a exigência de atestado negativo de gravidez para as ingressantes no emprego ou da comprovação de esterilização tanto das postulantes ao cargo quanto das empregadas para a manutenção de seu posto.

Desse modo, a manifestada lei criminalizou a conduta do empregador que exigisse teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou ao estado gravídico. Assim como foi considerado crime a adoção de quaisquer medidas, por iniciativa do empregador, que configurassem indução ou incitamento à esterilização genética ou promoção do controle de natalidade, assim não entendido o oferecimento de serviços de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS). (CALIL, 2007).

Além do mais, no que se refere à proteção, a legislação brasileira contempla a proibição de revista íntima nas mulheres empregadas, prevenindo de modo geral qualquer situação vexatória, protegendo a dignidade e integridade da mulher trabalhadora.

Por fim, não existe incompatibilidade entre as previsões constantes nos artigos 5º, I e 7º, XX da Constituição Federal. Ao contrário, o amparo específico da trabalhadora representa a concretização da máxima do princípio da igualdade material, segundo o qual os desiguais devem ser tratados na medida de sua desigualdade.

No mais, as diversas normas que conferem assistência ao trabalho feminino são necessárias, uma vez que as questões socioculturais que pesam sobre a mulher são as maiores responsáveis pela necessidade de regras especiais, vinculadas a reverter as opressões sociais, mais até do que qualquer eventual limitação física.

Assim sendo, é nesse contexto que se encontra a justificativa para normas legais tendentes a compensar a desigualdade entre os gêneros, tal qual ocorre com a obrigatoriedade de concessão de intervalo de 15 (quinze) minutos às mulheres antes da prorrogação da jornada normal, bem como as "medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres" (artigo 384, CLT), a instalação nas empresas de "bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários, cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico" (artigo 389 da CLT).

Mais uma proteção ao trabalho da mulher está prevista no artigo 390 da CLT que proíbe a contratação de mulheres para "serviço que demande o emprego de força muscular superior 20 quilos para o trabalho contínuo". Aos homens, nos termos do artigo 198 da CLT, é possível exigir o carregamento de até 60 (sessenta) quilos.

A legislação deveria caminhar para estabelecimento de critérios considerando o trabalhador individualmente, independentemente de sexo. Isso porque, em regra, é sabido que a mulher consegue carregar menos peso que o homem, porém, a imensa diversidade genética da população, demonstra que tal regra comporta inúmeras exceções, não havendo justificativa da proteção se dar unicamente pelo critério de gênero do trabalhador.

Não é por isso, entretanto, que se deve entender pela inconstitucionalidade da referida norma, mas ao contrário, deve-se caminhar para ampliação de sua aplicação a todos que necessitem de tal proteção, independentemente de sexo, uma vez que o respeitado grau de abstração da lei deve ser respeitado.

2.3 PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A sociedade brasileira é marcada pelas desigualdades, e a distinção de gênero no mercado de trabalho é uma das mais evidentes. A chamada divisão sexista no ambiente laboral é menos relacionada à questão econômica e mais ao ponto de vista cultural e social.

No final do século XX, a colocação, cada vez mais crescente, da obreira no campo do trabalho, se deu pela conjunção de fatores econômicos, culturais e sociais. Em virtude do avanço e crescimento da atividade industrial no Brasil, a modificação da estrutura produtiva de um modo geral proporcional a inclusão das mulheres no mercado de trabalho.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), implantada em 1980, em que consiste em um mecanismo de indicadores e acompanhamento do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, e por prolongação, para o planejamento econômico e social do país, e por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) que se refere à produção de informações contínuas acerca da colocação da população na força de trabalho, é uma fonte substancial para análise de dados e construção de conclusões.

A PME em edição dedicada ao Dia Internacional da Mulher realizou duas pesquisas, em 2003 e 2009, em diversos seguimentos relacionados ao posicionamento e participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil, bem como verificou diversos fatores que influenciam na participação da mulher no mercado de trabalho. Gerando forte relevância com a publicação de dados que permitem analisar de forma quantitativa a condição da mulher e a participação da mesma no mercado de trabalho.

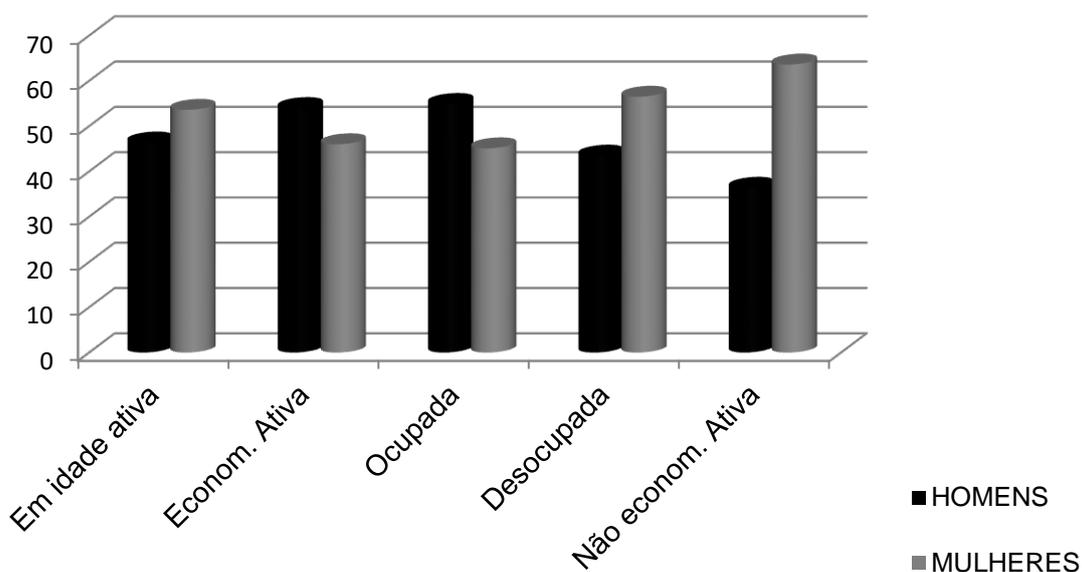
Segunda PNDA Contínua, estima-se que a população brasileira em março de 2016 atingiu o número de 204.898 milhões e que deste total, 50,64% é composto pelo sexo feminino.

Conquanto as mulheres sejam maioria na população, elas representam a minoria dentre a população ocupada (PO) e prevalência dentre a população desocupada, adiciona-se ainda que o contingente feminino é maioria também na população não economicamente ativa.

Em 2009, em média, eram 10,6 milhões de mulheres na força de trabalho, sendo 9,6 milhões ocupadas e 1,1 milhão desocupadas. Demonstrando que a grande maioria é trabalhando, ou exercendo alguma atividade.

O contingente de mulheres na inatividade foi estimado em 11,3 milhões, conforme se observa no Gráfico 1:

Gráfico 1 - Distribuição da população com 10 anos ou mais de idade, por condição de atividade, segundo o sexo – 2009.



Fonte: IBGE, 2010.

Conforme o IBGE, são classificadas como ocupadas as pessoas que, na semana de referência da coleta de dados, trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.) ou em trabalho sem remuneração direta em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou, ainda, as pessoas que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana.

São relacionadas como desocupadas as pessoas não ocupadas na semana de referência, que tomaram alguma providência efetiva para conseguir um trabalho no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para iniciar um trabalho. Também são classificadas como desocupadas as pessoas não ocupadas e disponíveis para iniciar um trabalho que, no entanto, não tomaram providência

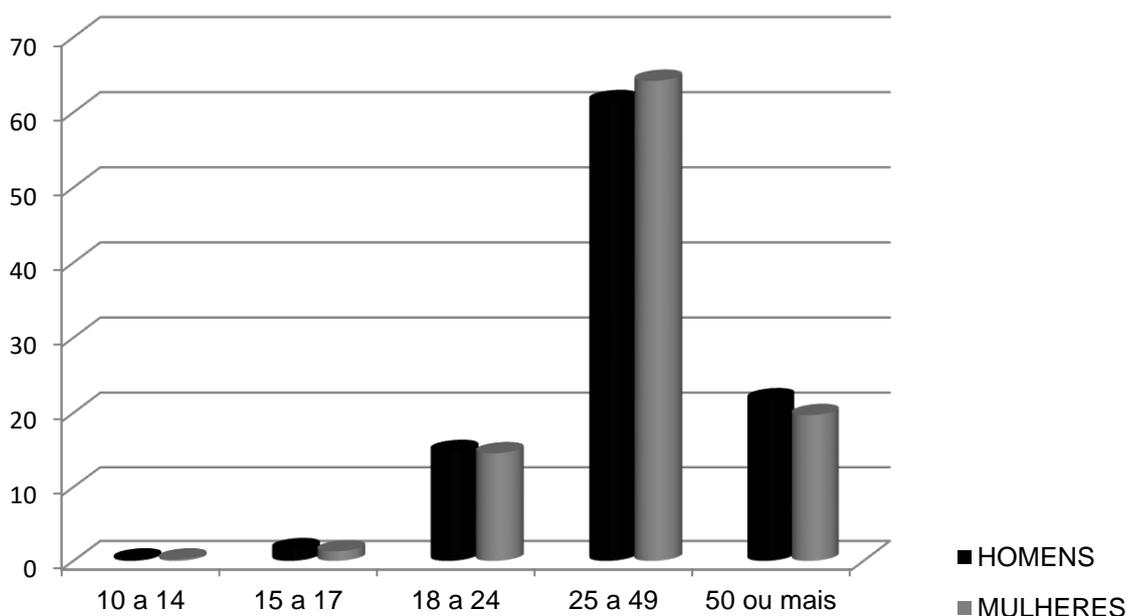
efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias porque já haviam conseguido trabalho para começar após a semana de referência.

Por fim, a pessoa é identificada como fora da força de trabalho, quando não estavam ocupadas nem desocupadas na semana de referência.

Contiguamente, 64,2% da expressão de mulheres ocupadas tinham entre 25 e 49 anos de idade, tida por uma etapa da vida em que a pessoa está apta a efetuar os mais diversos encargos e efetuar as mais variadas tarefas por vez, o percentual de homens era de 61,5%. Dentre a população de 50 anos ou mais de idade, a quota feminina era de 30,2% enquanto que a masculina era de 26,1%, demonstrando a maior expressividade do total de mulheres com idade avançada.

Sendo assim, é observável que a maioria das mulheres laboral até idade mais avançada do que os homens. Vale frisar a dupla jornada desempenhada pela trabalhadora, que após chegar no lar ainda executa os afazeres domésticos, em geral. No entanto, ponderando a população ocupada é apresentado o inverso. Entre as mulheres ocupadas 19,7% tinham 50 anos ou mais de idade, para os homens este percentual era de 21,5%, de acordo com o Gráfico 2:

Gráfico 2 - Distribuição da população com 10 anos ou mais de idade, por condição de atividade, segundo o sexo – 2009.



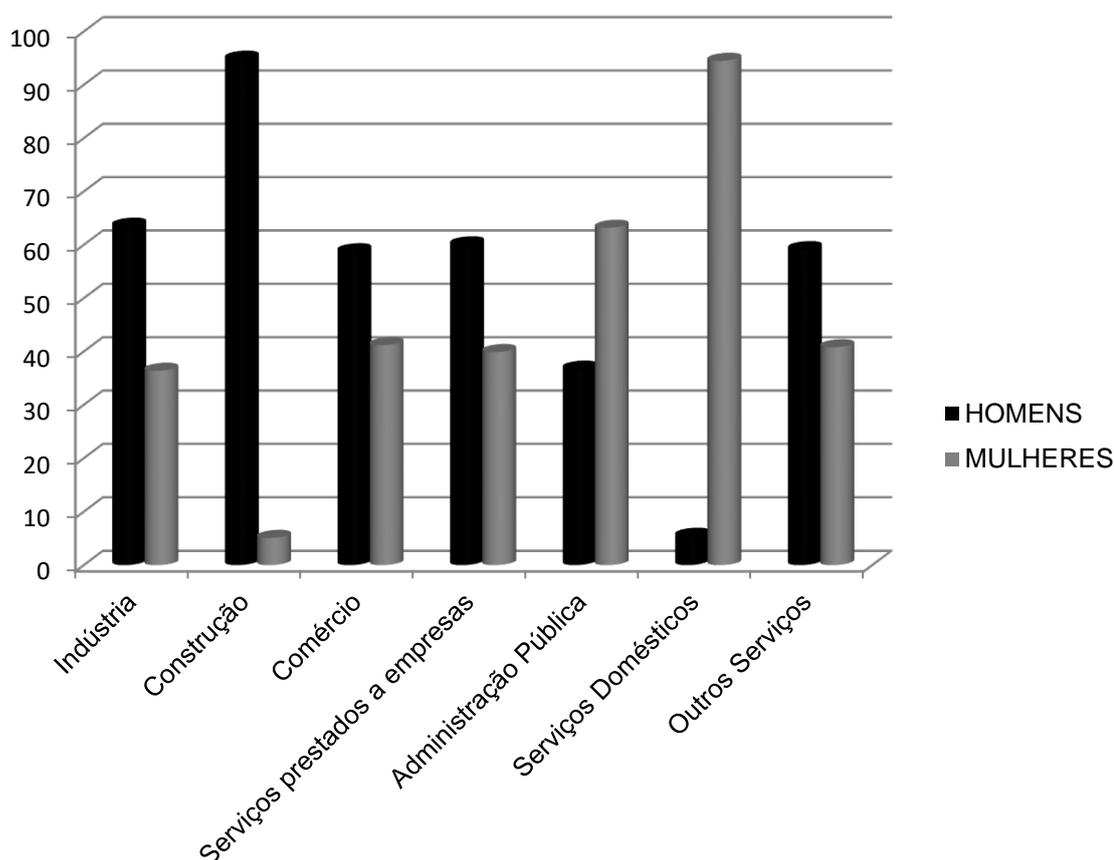
Fonte: IBGE, 2010.

Averiguando a presença das mulheres ocupadas no conjunto de atividades apontadas pela PME: a Indústria, Construção, Comércio, Serviços prestados a

empresas e Outros serviços, a existência de mão-de-obra feminina era minoria, ainda assim nos grupos de Trabalho Domestico e Serviço Público o contingente feminino era maior.

Esse contingente pode ser justificado pela cultura paternalista fortemente fincada na sociedade brasileira em que a mulher era incumbida pelo ofício doméstico. Porém, com o avanço da qualificação educacional e o acesso feminino a maiores setores econômicos é visível o crescimento da participação da mulher e todos os setores. O Gráfico 3 demonstra a participação da mulher em cada grupo de atividade econômica:

Gráfico 3 - Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividade, segundo o sexo 2009.

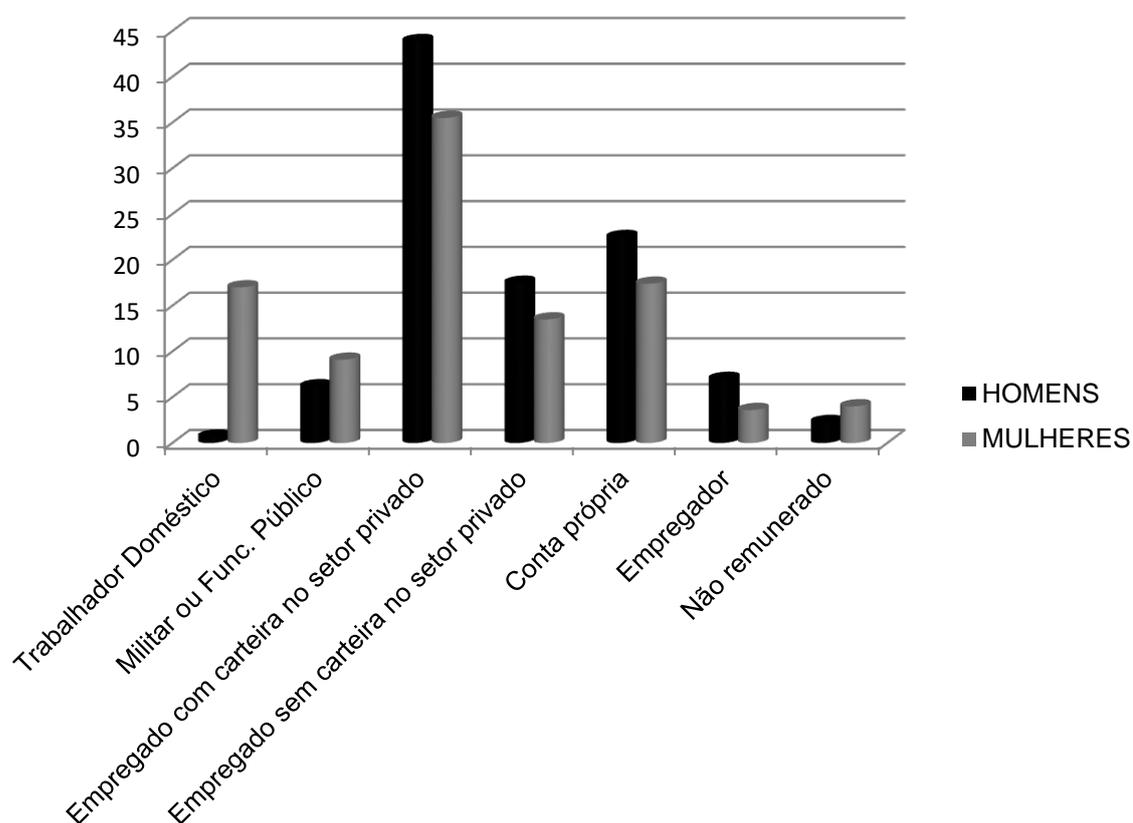


Fonte: IBGE, 2010.

Em relação ao trabalho com carteira assinada (CTPS), o percentual feminino é demonstrado com inferioridade em relação ao contingente masculino, cerca de 35,5% são mulheres e 43,9% são homens, assim vislumbra-se uma alta

desigualdade entre os sexos. Por seu turno a assinatura da CTPS é obrigatória conforme o artigo 29 da CLT. Sobre essa disparidade assim demonstra o Gráfico 4:

Gráfico 4 - Distribuição da população ocupada, por formas de inserção, segundo o sexo – 2009.

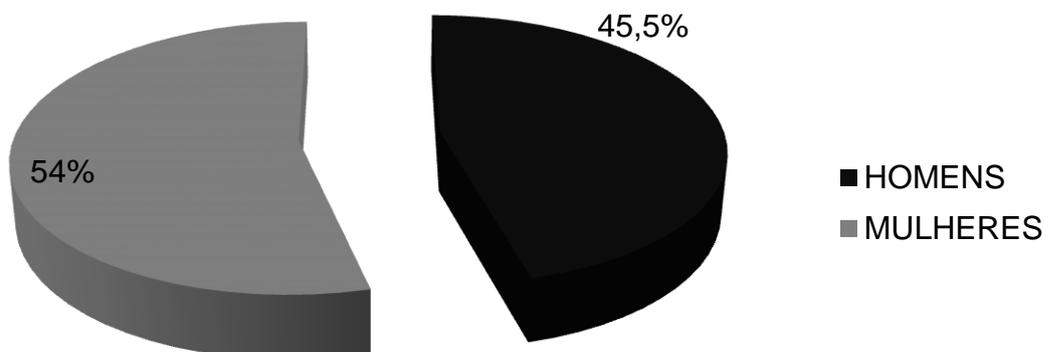


Fonte: IBGE, 2010

Relativamente ao trabalho por conta própria, acima especificado no Gráfico 4, a quota feminina correspondia a 30,9% e entre os homens este percentual era de 40%. As mulheres empregadoras eram 3,6% enquanto na distribuição masculina era 7,0%,

Observou-se que no setor público, as mulheres eram a maioria, pois representavam 53,5% do total. Denota-se que o setor público utiliza como acesso o concurso público, uma forma de ingresso impessoal, sendo assim, o fator gênero não influi na qualificação. Em 2003, elas correspondiam a 53,0%, deixando claro que o vetor estava direcionado para o crescimento, assim o Gráfico 5 deixa claro.

Gráfico 5 - Distribuição da população ocupada no setor público, por sexo - 2009.



Fonte: IBGE, 2010.

Nota: Participação em %

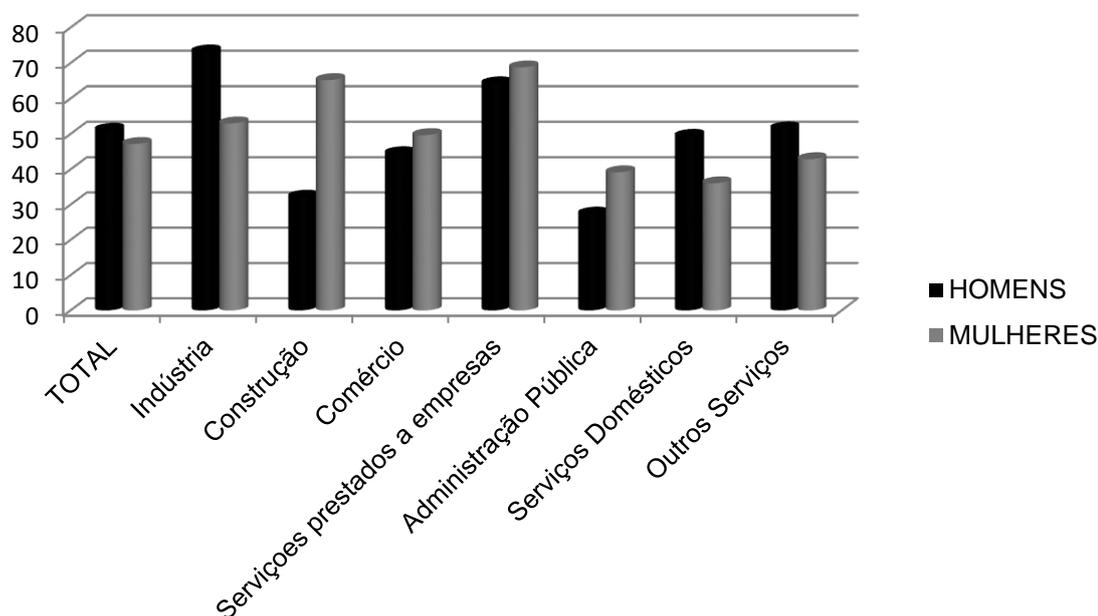
No tocante à proporção de mulheres com carteira assinada em cada grupo econômico, dentre as mulheres lotadas no grupamento que incluía a Indústria e no grupamento dos Outros serviços, o percentual delas com carteira de trabalho assinada (53,0%) era inferior ao verificado entre os homens (73,0%).

Em Outros Serviços, 42,9% das mulheres tinham carteira assinada e 51,6% dentre os homens. Na Construção, 65,2% das mulheres tinham carteira assinada, já para os homens esta estimativa era 32,3%, sendo o contrário em relação à participação na construção, uma vez que neste setor a maioria maciça é masculina.

No Comércio, 49,7% das mulheres tinham carteira assinada, tendo 44,6% dos homens carteira assinada. Nos Serviços prestados a empresas, 68,8% delas tinham carteira assinada, entre os homens o percentual era 64,3%. No grupamento da Administração Pública, 39,2% das mulheres tinham carteira assinada, e 27,5% dos homens.

No entanto, em relação aos Serviços Domésticos, é maciçamente oficiado pelas mulheres, é responsável pelo menor contingente de carteira assinada em relação às mulheres, 36,1% delas tinha carteira assinada. Conforme o Gráfico 6:

Gráfico 6 - Proporção de pessoas ocupadas com carteira de trabalho assinada por sexo, segundo os grupamentos de atividade – 2009.



Fonte: IBGE, 2010.

As mulheres trabalharam em 2009, em média, menos do que os homens, nada obstante que houve redução em relação a 2003 de aproximadamente 36 minutos da diferença entre homens e mulheres, explicita-se que a queda se deu pela diminuição na média de horas trabalhadas pelos homens. Assim espelha a Tabela 1.

Tabela 1 - Número médio de horas semanais trabalhadas, por grupamento de atividade, segundo o sexo – 2003/2009.

Sexo e Ano	Total	Administração Pública	Comércio	Construção	Indústria	Intermediação Financeira	Outros Serviços	Serviços Domésticos
Homens								
2003	44,2	39,6	46,1	43,7	43,7	43,9	46,4	45,3
2009	43,5	39,0	45,5	43,2	43,3	42,3	45,4	43,4
Mulheres								
2003	39,0	35,7	41,2	38,6	39,9	39,2	40,6	38,5
2009	38,9	36,4	41,7	39,8	40,0	39,3	40,2	26,9
Diferença								
2003	5,2	3,9	4,9	5,1	4,0	3,9	5,8	6,8
2009	4,6	2,6	3,8	3,4	3,3	3,0	5,2	6,5

Fonte: IBGE, 2010.

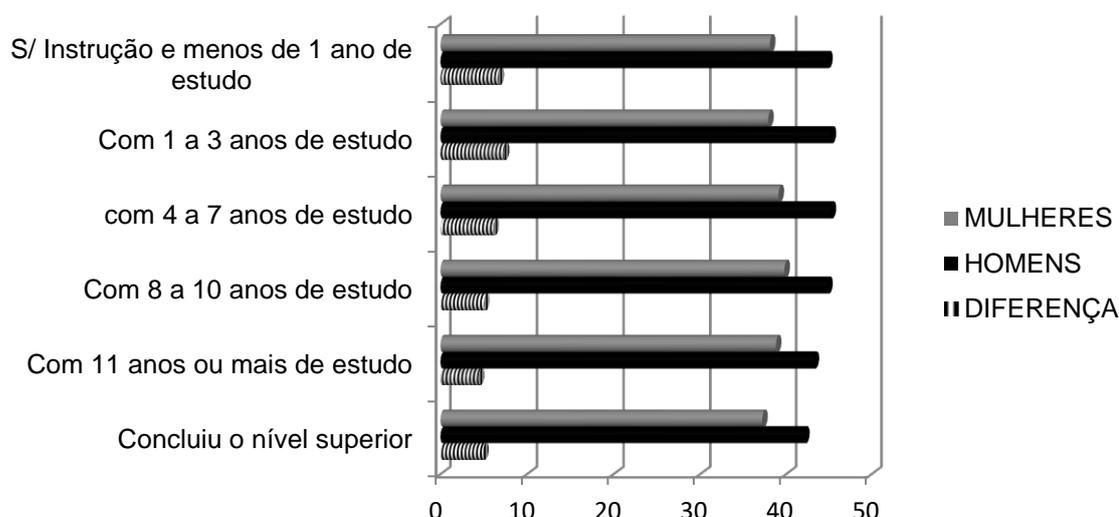
Nota: Média das estimativas mensais.

A colocação no mercado de trabalho e mais especificadamente a quantidade de jornada de trabalho são em parte, consequência do tempo de estudo, uma vez que em regra quanto maior o tempo de estudo que o trabalhador possui, menos horas semanais o mesmo trabalha.

Quanto ao tempo de estudo, as trabalhadoras com 8 a 10 anos de estudo, em 2009, foram as que proclamaram laborar mais horas semanais. Ainda assim, aquelas com 11 anos ou mais de estudo apresentaram a mais baixa dessemelhança na média de horas trabalhadas em comparação ao trabalhador do sexo masculino. A obreira que possuía de um até três anos de estudo foram as que firmaram a maior diferença na média de horas trabalhadas.

As trabalhadoras que possuíam curso superior completo somente ultrapassavam em horas trabalhadas as que tinham até três anos de estudos. As mulheres com 11 anos ou mais de estudo foram as únicas a aumentar a média de horas trabalhadas semanalmente, em todo o mercado de trabalho, de 38,8 horas em 2003 para 39,1 horas em 2009, o Gráfico 7 e 8 demonstram dessa forma:

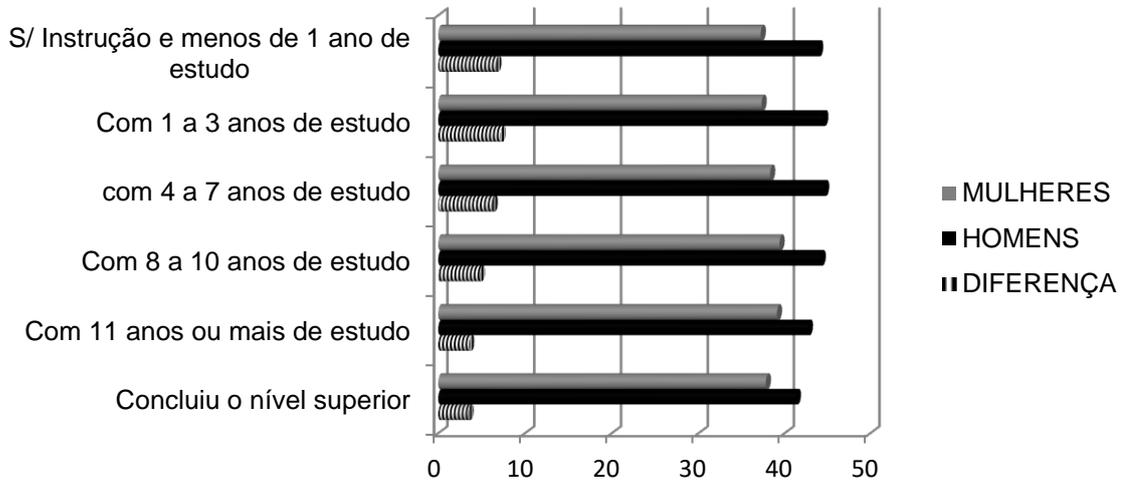
Gráfico 7 - Número médio de horas semanais trabalhadas, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo e diferença da quantidade de horas trabalhadas entre os sexos – 2003.



Fonte: IBGE, 2010.

Em relação ao ano de 2009, o Gráfico 8 estabelece a diferença das médias de horas trabalhadas em relação ao ano de 2003 nos grupos que concluíram o nível superior, com 11 anos ou mais de estudo e com 4 a 7 anos de estudo apresentou uma atenuação, podendo ser afirmado que as mulheres de maior qualificação educacional se ocuparam mais no lapso de 6 anos, demonstrando um vetor de queda de desigualdade:

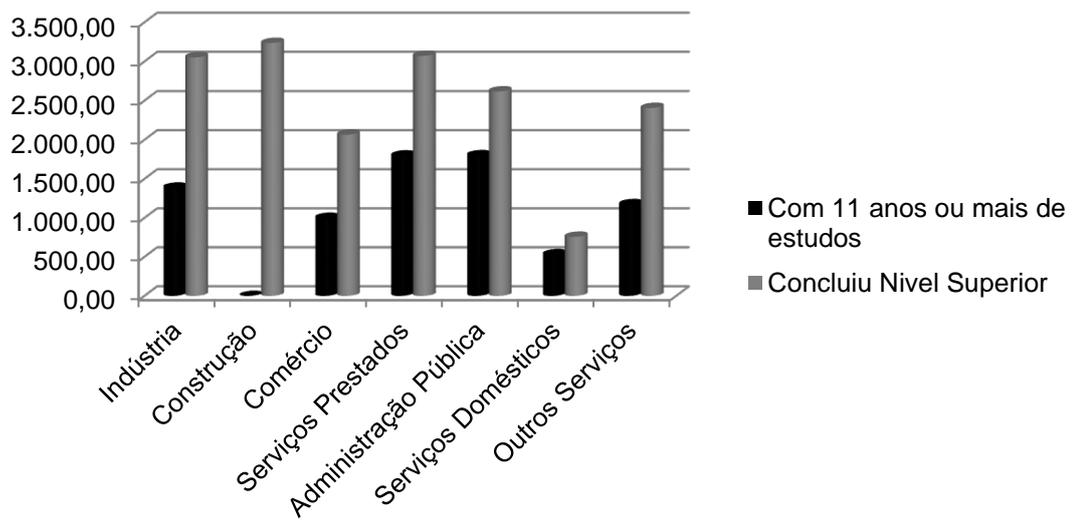
Gráfico 8 - Número médio de horas semanais trabalhadas, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo e diferença da quantidade de horas trabalhadas entre os sexos – 2009.



Fonte: IBGE, 2010.

O cálculo da estimativa de rendimento demonstrou que os vencimentos femininos, estimado em R\$ 1.097,93, continua sendo inferior ao dos homens, antevisto em R\$ 1.518,31. Conforme o gráfico 9:

Gráfico 9 – Rendimento médio habitual da população ocupada feminina, por escolaridade, segundo os grupamentos de atividades – 2009.

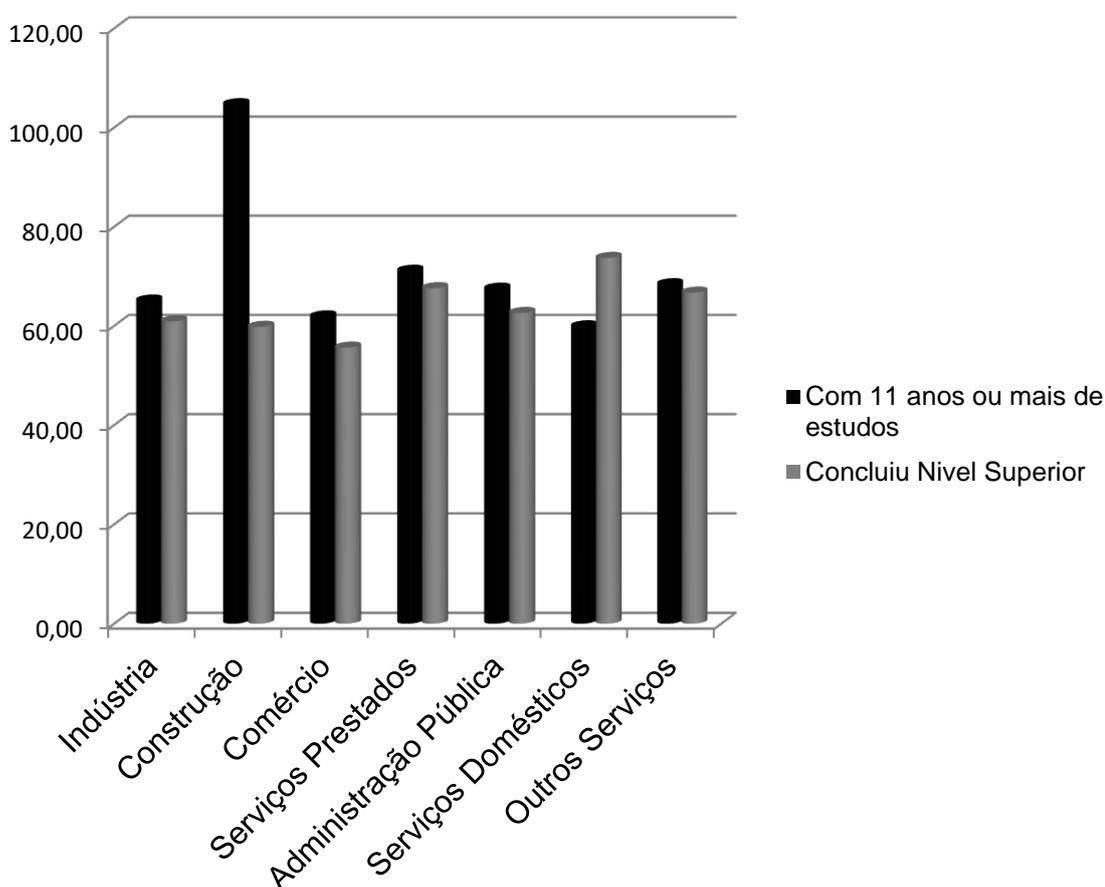


Fonte: IBGE, 2010.

Em 2009, a comparação entre receitas decorrentes do trabalho leva a conclusão que as mulheres ganham em torno de 72,3% do rendimento recebido pelos homens.

No ano de 2003, o percentual de comparação de proventos era 70,8%. Se for levado em conta um grupo mais homogêneo, ou seja, com a mesma escolaridade e do mesmo grupamento de atividade, a discrepância entre os rendimentos persiste. Deu-se que nos diversos grupamentos de atividade econômica, o acesso ao nível superior de ensino não aproxima os rendimentos recebidos por homens e mulheres, pelo contrário, a diferença acentua-se conforme demonstra o Gráfico 10:

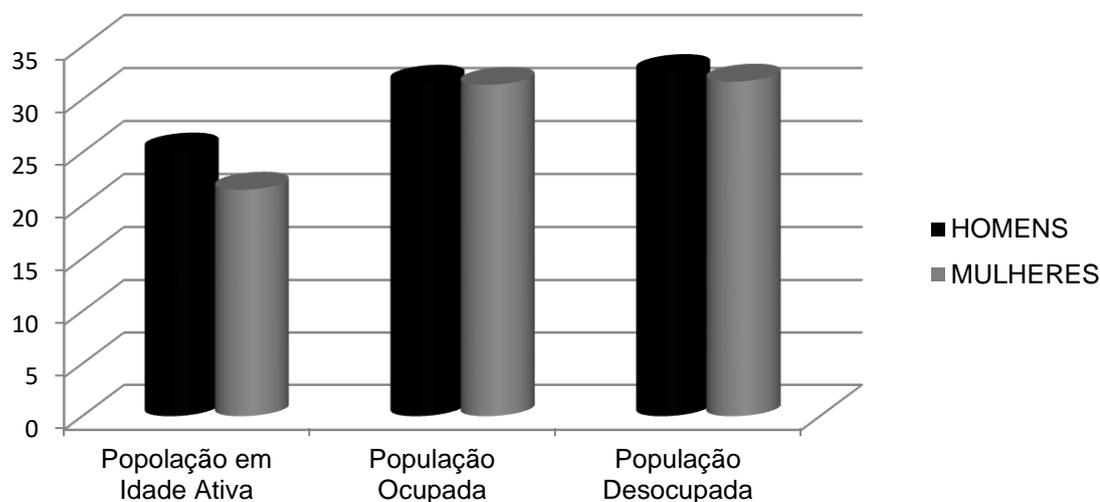
Gráfico 10 - Razão do rendimento médio habitual da população ocupada feminina em relação a masculina, por escolaridade, segundo os grupamentos de atividade – 2009.



Fonte: IBGE, 2010.

Perante a população ocupada, a comparação da porção de homens e mulheres, que compareceu a curso de qualificação profissional, foi semelhante. Entre a população desocupada (PD) o quinhão da população feminina que frequentou ou concluiu curso de qualificação profissional é menor que o dos homens. Como mostra o Gráfico 11:

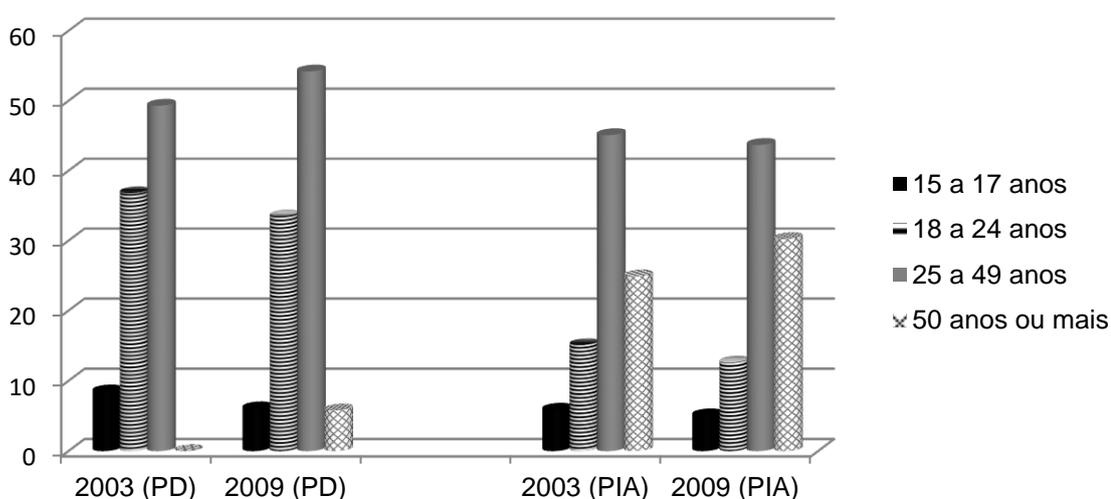
Gráfico 11 - Proporção de pessoas que frequentaram ou concluíram curso de qualificação profissional, por sexo, segundo a condição na ocupação – 2009.



Fonte: IBGE, 2010.

Por fim, a população feminina desocupada que era estimada em 1.057 mil mulheres no ano de 2009 estava concentrada na população de faixa etária entre 25 a 49 anos. A cota de participação das mulheres na faixa etária de 50 anos ou mais de idade demonstrou crescimento no período compreendido entre 2003 e 2009, de 4,7% para 5,8%. Assim revela o Gráfico 12:

Gráfico 12 - Distribuição da população feminina desocupada e em idade ativa, segundo os grupos etários – 2003/2009.



Fonte: IBGE, 2010.

Nota: PD (População Desocupada; PIA (População em Idade Ativa).

Por conseguinte, relata-se uma crescente no que diz respeito a participação da mulher no mercado de trabalho em todos os setores, demonstrando um avanço do quinhão feminino na composição da mão-de-obra. Partindo de números irrisórios para demonstrativos significativos no tocante a presença da mulheres dos diversos setores econômicos.

3 SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A relação empregatícia é regida pelo princípio da continuidade, uma vez que a ciência laboral tem interesse na permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresarial (DELGADO, 2016), dando cumprimento à finalidade do Direito do Trabalho, qual seja, garantir melhores condições ao trabalhador. Nesse sentido, afirma Barros (2016, p. 567) que:

O princípio da continuidade, de que decorre o trato sucessivo do contrato de emprego, visa à conservação da fonte de trabalho, com o objetivo de dar segurança ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Este princípio evidencia que o Direito do Trabalho dá preferência aos contratos indeterminados, resiste à dispensa arbitrária e mantém o pacto laboral na chamada interrupção e suspensão contratual. Vê-se, portanto, que um dos principais objetivos colimados pelo Direito do Trabalho é a continuidade do emprego, o que se reflete, aliás, no texto legal brasileiro, quando determina a manutenção das relações jurídico-laborais, mesmo que, em virtude de certos acontecimentos, ocorra a inexecução provisória da prestação de serviço. [...] Se a empresa poderá funcionar em caráter contínuo, o mesmo não ocorre com o empregado, cujo contrato está sujeito a vários acontecimentos, até certo ponto previsíveis, gerando a necessidade de interrompê-lo ou suspendê-lo em determinadas situações.

Tendo em vista a continuidade da relação empregatícia, os institutos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho permitem que o pacto laboral tenha o cumprimento de suas cláusulas sustadas entre as partes, conforme conceitua Delgado (2016, p. 1177):

Interrupção e suspensão do contrato empregatício são institutos que tratam da sustação restrita ao ampliada dos efeitos contratuais durante certo lapso temporal. A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes. Já a interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais.

Logo, infere-se que a regulamentação da suspensão e interrupção é imprescindível para a preservação de um mínimo de segurança em relação à estabilidade da relação empregatícia e, conseqüentemente, de melhores condições de trabalho.

Sobre a distinção dos referidos institutos, Martins (2014, p. 371), elenca-as de forma comparativa:

Analisando-se os elementos dos dois conceitos reproduzidos, é possível chegar à distinção entre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho. Haverá interrupção quando o empregado for remunerado normalmente, embora não preste serviços, constando-se também seu tempo de serviço, mostrando a existência de uma cessação provisória e parcial dos efeitos do contrato de trabalho. Na suspensão, o empregado fica afastado, não recebendo salário; nem conta-se seu tempo de serviço, havendo a cessação provisória e total dos efeitos do contrato de trabalho.

Sendo assim, a Lei Trabalhista faz distinção entre os citados institutos do pacto laboral, uma vez que possuem efeitos distintos, bem como, dispõem de hipóteses diferenciadas.

3.1 ANÁLISE JURÍDICA DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A ideia do seguimento do contrato de trabalho é premissa basilar para que emerja a ideia de validade do mesmo por tempo indeterminado. O entendimento geral é de que o pacto laboral deve preservado, mantendo o vínculo empregatício (MARTINS, 2014).

Como exposto, é a suspensão uma sustação temporária da efetuação de serviços e do pagamento de salário. Nas palavras de Delgado (2016, p. 1177):

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

Ao longo da suspensão contratual o empregado deixa de executar serviços temporariamente ao empregador, que por sua vez, susta o pagamento dos salários

ou qualquer outra forma de contraprestação ou vantagem ao trabalhador (CASSAR, 2014). Dessa forma, não subsiste trabalho e, em contrapartida, não há pagamento de salário, muito menos o licenciamento da atividade laborativa é considerado como tempo de serviço, salvo algumas exceções. Ainda neste mesmo sentido, além de elencar as prerrogativas de contagem de tempo para efeitos legais, preleciona Barros (2016, p. 568) que:

[...] na suspensão, embora também ocorra a cessação temporária da prestação de serviço, não há pagamento de salário e tampouco o período de afastamento é considerado para os efeitos legais. Constituem exceções a essa regra a ausência do empregado em virtude de acidente de trabalho e a prestação de serviço para efeito de indenização, estabilidade e FGTS (art. 4º, parágrafo único, da CLT e art. 28 do Decreto n. 99.684, de 1990). Entretanto, cumpre salientar que em nenhuma dessas duas situações há obrigação legal de pagamento de salários, razão pela qual as incluímos como hipóteses especiais de suspensão em que o tempo de serviço é computado para certos efeitos legais.

Assim sendo, neste interim, as principais cláusulas contratuais ficam inertes. O convênio entre o obreiro e o empregador não é executado e, diante disso, não provoca os principais efeitos, no entanto, o contrato está vigente.

Por seu turno, a citada autora (2016, p. 573), enumera, conforme a supressão dos efeitos do pacto laboral e classifica as causas em biológicas, político-administrativas, político-sociais e jurídico-penais:

A suspensão do contrato implica cessação de seus efeitos por determinado lapso de tempo. Recupera sua eficácia quando cessarem as causas que a motivaram. Essas causas poderão ter: natureza biológica, como ocorre com os afastamentos por gravidez, parto e enfermidade, provocada ou não por acidente do trabalho; político-administrativa, na hipótese de afastamento por serviço militar, ou atividade cívica, como *múnus* público, desempenho de mandato sindical; político-social, na hipótese de greve e *lock out*; jurídico-penal, nas hipóteses de afastamento do empregado por motivo de prisão.

No decurso da causa suspensiva, muito embora as obrigações principais sejam sustadas, a título de exemplo: o pagamento de salário e a execução do serviço, os deveres assessórios devem ser mantidos (DELGADO, 2016). Na mesma linha de pensamento do citado doutrinador, o TST (Tribunal Superior do Trabalho, 2012) editou a Súmula nº 440:

AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

Sendo assim, a referida Súmula garante o direito à manutenção do plano de saúde ou de assistência médica, ambos oferecidos pelo empregador ao obreiro, apesar da existência da suspensão do contrato de trabalho em consequência do auxílio-doença acidentário ou da aposentadoria por invalidez.

Por conseguinte, não há de se falar em sustação plena e absoluta das cláusulas do contrato de trabalho, há de se acautelar que deve ser respeitado um mínimo existencial quanto a relação empregatícia, no que diz respeito às condutas omissivas entre as partes, assim aponta Delgado (2016, p. 1181):

Embora seja comum referir-se, no tocante à suspensão, à sustação plena e absoluta de todas as cláusulas expressas e implícitas do contrato, há que se ressaltar que persistem em vigência algumas poucas cláusulas mínimas do pacto empregatício. Trata-se, principalmente, de cláusulas que dizem respeito a condutas omissivas das partes. Por exemplo, não perdem plena eficácia as regras impositivas de condutas omissivas obreiras vinculadas aos deveres de lealdade e fidelidade contratuais (as condutas de não violação do segredo da empresa ou de não concorrência desleal – art. 482, “c” e “g”, CLT). Também não perdem plena eficácia as regras impositivas de certas condutas omissivas ao empregador (como, por exemplo, as condutas de respeito à integridade física e moral do obreiro – art. 483, “e” e “f”, CLT – e de não denúncia vazia do contrato – art. 471, CLT).

Neste sentido, de acordo com Martins (2014, p. 371), são características da suspensão dos efeitos do contrato de trabalho: “a) cessação provisória da prestação de serviços; b) o empregador não tem obrigação a cumprir, inclusive de pagar salário; c) não há contagem do tempo de serviço”.

Por obra da ocasião da sustação dos efeitos do contrato de trabalho, ao tomador de serviços é vedada a efetuação da rescisão injustificada do contrato

empregatício. No entanto, nada obsta que o vínculo seja finalizado por força maior, extinção da empresa ou justa causa.

A suspensão do contrato pode ser pactuada entre as partes, definida como suspensão convencional, ou pode ser determinada por lei, suspensão legal. Em relação a ajustada pelas partes, salienta-se que o obreiro não recebe salário e, dessa forma, é configurada como ilegal acaso o tomador imponha a sustação do contrato, salvo se for interesse do empregado.

Finda a causa suspensiva, o trabalhador deverá se reapresentar ao serviço dentro do prazo de 30 (trinta) dias. Posteriormente ao decurso do prazo ao empregador, é facultado reincidir o contrato de trabalho por justa causa, caracterizando abandono de emprego, conforme entendimento do TST (2003) após edição da Súmula nº 32:

ABANDONO DE EMPREGO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

Sendo assim, a abdicação ao trabalho por parte do trabalhador, não necessita ser antecedido de esforço por parte do empregador para que o empregado retorne ao trabalho, tendo em vista ser obrigação do empregado a apresentação ao serviço. Sendo certificado o cargo anteriormente ocupado, conforme redação do artigo 471 da CLT: “Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa”.

No tocante a influência da suspensão do contrato no instituto da prescrição, mas especificadamente no cômputo do prazo prescricional, é cabível observar que se insurgem duas Teorias (CASSAR, 2014).

De acordo com a primeira corrente, que é fundamentada pelo artigo 199, II, do Código Civil, o período prescricional é suspenso conforme é sobrestado o contrato de trabalho, desponta que a suspensão do contrato de trabalho não rompe a vigência do trato, somente as cláusulas principais, no entanto, tal corrente é minoritária, conforme aponta a citada doutrinadora (2014).

Por sua vez, a segunda Teoria, que se apoia na Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 375 da Seção de Dissídios Individuais I (SDI-I) do TST, pelo qual é cediço

que a suspensão do contrato de trabalho não altera a fluência do prazo prescricional, exceto se o obreiro estava com absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

No tocante aos efeitos da suspensão, destacam-se a garantia da vigência do contrato e, conseqüentemente, a preservação do emprego, a segurança do retorno ao labor com os direitos adquiridos e a impossibilidade de dispensa injustificada.

A CLT traz em seu corpo o artigo 471 que salvaguarda aos benefícios trabalhistas conquistados no período em que o obreiro estava afastado da atividade laborativa: “ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa”.

Ainda sobre a preservação do emprego, Barros (2016, p. 576) faz os seguintes apontamentos:

Outro efeito gerado por essas duas situações é a preservação do emprego, o que significa que o empregado não poderá ser dispensado quando o contrato estiver suspenso ou interrompido, salvo por justa causa ou encerramento da empresa, do contrário, a dispensa é nula. A jurisprudência tem anulado a dispensa e autorizado a reintegração do empregado realizada durante o afastamento por licença médica.

Sobre a despedida sem justa causa no curso da suspensão do contrato de trabalho, Cassar (2014) se posiciona no sentido da impossibilidade:

Durante o período de suspensão contratual não pode o empregado ser despedido sem justa causa, em face da paralisação das cláusulas contratuais que limitam o poder potestativo de dispensa. Via de consequência, lógico seria afirmar que é nula a despedida injusta praticada no curso da suspensão, gerando o direito de o empregado ser reintegrado no emprego (se no momento da decisão já tiver obtido a alta médica) ou ter o contrato restabelecido (se no momento da decisão judicial ainda estiver em gozo de auxílio-doença). Entretanto, a posição da jurisprudência tem sido diversa, pois considera “regular” a dispensa, mas seus efeitos são protraídos até a primeira data possível para a dispensa, isto é, válida é a declaração unilateral do empregador no sentido de romper o vínculo sem justa causa, mas os efeitos desta declaração (resolução do contrato) só serão produzidos depois da alta médica ou da cessação do motivo da suspensão contratual (primeiro dia útil após o término da suspensão).

A jurisprudência informa que a data da rescisão contratual é retraída até o término do motivo ensejador da suspensão, tornando válida a dispensa sem justa causa, conforme se vê pela decisão do TST (2006) em sede de RR n. 4568300552002502 4568300-55.2002.5.02.0900:

RECURSO DE REVISTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - DOENÇA PROFISSIONAL - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DO PERÍODO ENTRE O AFASTAMENTO E O RETORNO AO TRABALHO - INDEVIDO 1. Durante a suspensão do contrato, em face da ocorrência de doença profissional, há a cessação de obrigações de empregado e empregador, entre as quais a de pagamento dos salários. Nesse caso, a data da rescisão contratual é protraída até o término do motivo ensejador da suspensão.2. Desse modo, na hipótese dos autos, com o afastamento da Autora, em razão da moléstia profissional, houve a suspensão do contrato, pelo que não é devido o pagamento dos salários no período entre a licença médica e o retorno ao trabalho.3. Condenação restrita à garantia de emprego de doze meses contados da cessação do auxílio-doença. DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS - RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO Recurso de Revista conhecido e provido, aplicando-se os termos da Súmula nº 368/TST.CORREÇÃO MONETÁRIA - ÉPOCA PRÓPRIA Incide, na espécie, a Súmula nº 381 desta Corte. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido. (TST - RR: 4568300552002502 4568300-55.2002.5.02.0900, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 30/08/2006, 3ª Turma., Data de Publicação: DJ 22/09/2006).

E ainda, aponta Barros (2016, p. 576) que:

Se o empregado foi acometido de doença não equiparada a acidente do trabalho e na ausência de norma coletiva, conferindo-lhe estabilidade provisória, a despedida poderá ocorrer, contando como data de saída na CTPS aquela efetivamente verificada após a cessação do benefício previdenciário.

Quanto às hipóteses que ensejam a suspensão do contrato laboral, destaca-se de forma clara o aspecto da vontade do trabalhador em dar impulso à suspensão, ou por outro viés, do obreiro efetivamente buscar a sustação do seu contrato de trabalho. Conforme aponta, Delgado (2016, p. 1182):

São inúmeros os fatores eleitos pela ordem jurídica como hábeis a ensejar a suspensão do contrato de trabalho. Tais fatores – e as situações suspensivas do contrato deles resultantes – podem ser classificados segundo um critério objetivo de grande relevância

prática: a efetiva participação da vontade obreira no fato jurídico ensejador da suspensão.

Segundo Delgado (2016), são os casos de suspensão do contrato de trabalho por motivo alheio à vontade obreira: afastamento previdenciário a partir do 16º (décimo sexto) dia, por motivo de doença (artigo 476, CLT); afastamento previdenciário a partir do 16º (décimo sexto) dia, por motivo de acidente de trabalho ou doença ocupacional ou profissional (artigo 476 e parágrafo único, do artigo 4º, ambos da CLT); aposentadoria provisória (artigo 475, *caput*, CLT e Súmula n.º 160, TST); por motivo de força maior; cumprimento de encargo público obrigatório (artigo 483, § 1º e artigo 472, *caput*, ambos da CLT) e prestação de serviço militar (parágrafo único do artigo 4º, CLT e leis 4.072/64 e 4.375/64).

Por seu turno, o referenciado autor (2016) que, são fatores suspensivos por ato voluntário e lícito do trabalhador: participação em greve (artigo 7º da Lei n.º 7.783/89); encargo Público não obrigatório (artigo 472 c/c com o §1º do artigo 183, ambos da CLT); eleição para cargo de direção sindical (artigo 543, §2º, CLT); eleição para o cargo de diretor de sociedade anônima (Súmula 269, TST); licença não remunerada concedida pelo empregador e afastamento para qualificação profissional (MP n.º1709-4/98).

Ainda existem as causas que autorizam a suspensão contratual em face de um prévio procedimento irregular do obreiro. Delgado (2016) elenca duas hipóteses: suspensão disciplinar (artigo 474, CLT) e suspensão de empregado estável ou com garantia especial de emprego para instauração de inquérito para apuração de falta grave (artigo 494, CLT e Súmula n.º 197, STF).

Da mesma forma, outros doutrinadores, a exemplo de Cassar (2014) e Barros (2016), trazem outras opções legais que configuram suspensão do pacto laboral: empregado preso preventivamente (artigo 482, alínea d, CLT); negociação individual (artigo 476-A, CLT) e afastamento do empregado até decisão da ação visando à anulação de transferência (artigos 469 e 659, ambos da CLT).

Na ocorrência do serviço militar obrigatório importa na suspensão do contrato de trabalho, uma vez que o empregador não terá nenhum ônus salarial no período, conforme as Leis n.ºs 4.072/62 e 4.375/64. Nada obstante, o tempo de desligamento é computado para todos os efeitos, inclusive para depósito do Fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS, artigo 28,I, Decreto n.º 99684/90), assim dispõe a CLT, em seu artigo 4º:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo único - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho.

Por outro lado, o artigo 472, da CLT, sustenta que o serviço militar é possibilidade de suspensão, sendo interrupção quando o obreiro for convocado para manobra, manutenção da ordem interna ou guerra, devendo o empregador condicionar o pagamento de 2/3 (dois terços) do salário devido ao empregado (CASSAR, 2014).

Destaca-se que a opção do obreiro pelo serviço militar facultativo é considerada como admissão em novo emprego, não sendo suspensão nem interrupção do contrato, representando um pedido de demissão. Da mesma forma, o artigo 28, do Decreto n.º 99.684/90, disciplina que se o trabalhador ingressar de forma voluntária nas Forças Armadas, seu contrato não suspende nem interrompe, uma vez que se considera que o empregado colocou fim ao contrato.

O empregado deverá retornar ao labor após 30 (trinta) dias da baixa do serviço, ante a penalidade de configuração de justa causa, bem como, tem o dever de relatar ao empregador a intuito de retornar ao trabalho (artigo 472, § 1º, CLT). Nos contratos por prazo determinado é cabível o acordo pela suspensão da contagem do prazo (artigo 472, §2º, CLT).

Quando o empregado é preso preventivamente, o contrato de trabalho é suspenso imediatamente. Devendo o obreiro retornar à atividade laborativa após o termo da prisão preventiva. Conquanto, caso o trabalhador seja condenado criminalmente com imputação de pena inconciliável com a execução do serviço, afigura-se hipótese de justa causa.

Em relação ao mandato sindical, em regra trata-se de espécie de suspensão contratual, desde que o exercício da atividade sindical seja incompatível com a prestação do serviço. Sendo permitida uma suspensão intermediária quando houver compatibilidade entre o cargo sindical e o encargo trabalhista exercido. Nesse sentido, Cassar (2014), preleciona:

O empregado eleito dirigente sindical tem seu contrato suspenso durante seu mandato desde que a acumulação da função de dirigente com a de empregado seja incompatível com o seu horário de trabalho. Neste caso, o empregado deixa de comparecer à empresa em face da incompatibilidade de horários e de receber seus salários. Entrementes, a lei admite uma suspensão parcial quando o comparecimento ao sindicato for intercalado, isto é, um dia sim outro não, por exemplo. Neste caso, o contrato ficará suspenso apenas durante os dias ou horas de exercício do mandato sindical. De qualquer sorte, o empregado deve previamente cientificar o empregador das ausências, sob pena de se considerar falta injustificada e, quando reiterada, autorizar a aplicação da justa causa por desídia, sempre apurada por inquérito judicial.

No entanto, existe uma ressalva, uma vez que a Lei n.º 11.304/2006 adicionou o inciso IX ao art. 473, da CLT, para considerar interrupção no caso do empregado que representa sindicato em reunião de organismo internacional:

Art. 473. [...]

[...]

IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

[...]

Ainda assim, dirigentes sindicais que desempenham suas atribuições empregatícias sem a imprescritibilidade de paralisar o trabalho para comparecimento ao sindicato, não haverá nem suspensão nem interrupção (CASSAR, 2014).

Constitui também como hipótese de suspensão do contrato de trabalho, a adesão ao movimento grevista, conforme a Lei n.º 7783/89, em seu art. 7º, *in verbis*:

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Todavia, faculta ao empregador suspender o contrato durante a greve, uma vez que, de forma opcional ou em virtude de norma coletiva decorrer o pagamento de salário, a greve será espécie de interrupção (Vólia, 2014).

Sobre a suspensão disciplinar tipificada no artigo 474 do Códex Trabalhista, a lei não precisa o prazo de duração da pena disciplinar, devendo o empregador usar da proporcionalidade e da razoabilidade para dosar o tempo de extensão. No

entanto, a doutrina entende que se a suspensão exceder 30 (trinta) dias será o contrato reincidento (CASSAR, 2014).

Em relação ao trabalhador estável, ou seja, o obreiro que tem o direito de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto existir uma causa relevante e expressa em lei que permita sua dispensa (NASCIMENTO, 2011), é aplicada a suspensão para responder inquérito judicial para apuração de falta grave. Barros (2016, p. 570) discorre sobre o inquérito e sua implicação do contrato de trabalho:

Se o empregador se utiliza da faculdade de suspender o empregado estável para apurar falta grave contra ele invocada, deverá ajuizar o inquérito dentro de 30 dias a contar da suspensão, sob pena de decadência (art. 853 da CLT). Julgado improcedente o inquérito, o empregador deverá reintegrar o empregado ao serviço, pagando-lhe os salários e demais vantagens a que teria direito no período do afastamento. Insurgindo-se contra essa determinação, incorrerá nas sanções a que se refere o art. 729 da CLT.

No caso do tomador dos serviços ingressar com o inquérito para apuração de falta grave, a suspensão do contrato deverá perdurar durante o tempo que o trâmite processual chegue a uma resolução do mérito, podendo ser de improcedência, obrigando o empregador ao pagamento dos salários atrasados e reintegração ao emprego (artigo 495, CLT), ou ser pela procedência, configurando a descontinuação do pacto laboral, assim determina a Súmula n.º 28, do TST (2003): “no caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão”.

Consoante com o artigo 59 da Lei nº 8.213/91 c/c artigo 476 da CLT, a patologia que provoque o afastamento do empregado pode gerar dois efeitos no contrato de trabalho: pelos 15 (quinze) primeiros dias acarreta a interrupção. A partir do 16º dia, a doença importa na suspensão do contrato, momento a partir do qual o empregador estará desonerado do pagamento dos salários, que ficarão por incumbência da Previdência Social. Assim, conforme o artigo 75, do Decreto nº 3.048/99 com alterações feitas pelo Decreto nº 8.691, de 2016, tem-se que:

Art. 75. Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário.

§ 1º Cabe à empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros quinze dias de afastamento.

§ 2º Quando a incapacidade ultrapassar quinze dias consecutivos, o segurado será encaminhado à perícia médica do INSS, que o submeterá à avaliação pericial por profissional médico integrante de seus quadros ou, na hipótese do art. 75-B, de órgãos e entidades públicos que integrem o Sistema Único de Saúde - SUS, ressalvados os casos em que for admitido o reconhecimento da incapacidade pela recepção da documentação médica do segurado, conforme previsto no art. 75-A.

§ 3º Se concedido novo benefício decorrente da mesma doença dentro de sessenta dias contados da cessação do benefício anterior, a empresa fica desobrigada do pagamento relativo aos quinze primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhados, se for o caso.

§ 4º Se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante quinze dias, retornando à atividade no décimo sexto dia, e se dela voltar a se afastar dentro de sessenta dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio doença a partir da data do novo afastamento.

§ 5º Na hipótese do § 4º, se o retorno à atividade tiver ocorrido antes de quinze dias do afastamento, o segurado fará jus ao auxílio-doença a partir do dia seguinte ao que completar aquele período.

§ 6º A impossibilidade de atendimento pela Previdência Social ao segurado antes do término do período de recuperação indicado pelo médico assistente na documentação autoriza o retorno do empregado ao trabalho no dia seguinte à data indicada pelo médico assistente.

No que diz respeito ao gozo do benefício previdenciário de aposentadoria por invalidez é considerada como provisória e enquanto durar, o contrato de trabalho permanece suspenso (artigo 475 da CLT c/c artigo 43 da Lei nº 8.213/91). Conforme anota Cassar (2014), a doutrina se divide acerca do tempo máximo de duração desta aposentadoria provisória, uma vez que alguns estudiosos entendem que o contrato de trabalho não poderia ficar indefinidamente suspenso. A citada doutrinadora demonstra que a jurisprudência trabalhista preferiu adotar a tese de que o prazo de suspensão é igual ao da aposentadoria por invalidez, mesmo que superior a cinco anos, conforme entendimento da Súmula nº 160, do TST (2003):

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei (ex-Prejulgado nº 37).

Entretanto, há posicionamento doutrinário (CASSAR, 2014) que interpreta que a aposentadoria por invalidez suspende o contrato pelo tempo máximo de cinco anos, quando a aposentadoria se torna definitiva e rompe o contrato, em concordância com a Súmula n.º 217 do Superior Tribunal Federal (STF, 1963):

Tem direito de retornar ao emprego, ou ser indenizado em caso de recusa do empregador, o aposentado que recupera a capacidade de trabalho dentro de cinco anos, a contar da aposentadoria, que se torna definitiva após esse prazo.

Outra hipótese é a atribuição de cargo eletivo de diretoria em sociedade anônima. Têm-se que a partir da eleição, o contrato é suspenso e término o mandato na diretoria da empresa, o empregado retorna a condição anterior. Sendo computado o tempo de serviço para cálculo do FGTS (artigo 16, da Lei n.º 8.036/90). Vide a Súmula n.º 269 do TST (2003):

DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

A suspensão paira na ideia de que o diretor é um sujeito sem subordinação e é disposta como uma figura distinta de um obreiro comum, tendo que:

Em princípio, à luz da doutrina pátria, entende-se que o diretor ou administrador de sociedade anônima, como pessoa física e representante legal da pessoa jurídica, não pode ser, simultaneamente, empregado, porquanto integra um dos órgãos indispensáveis à existência dessa sociedade e é por meio dele que a sociedade se exterioriza.

No que concerne à concessão do acidente de trabalho, de acordo com entendimento do artigo 59, da Lei nº 8.213/91 combinado com o artigo 60, § 4º e com o artigo 476, da CLT, desde o 16º (décimo sexto) dia do recebimento do benefício, suspende-se o contrato, ainda que o empregador continue obrigado ao depósito do FGTS (artigo 28 do Decreto nº 99.684/90), bem como o tempo de serviço do período de suspensão é computado para todos os efeitos (artigo 4º, CLT).

Por sua vez, o artigo 476-A, da Lei Trabalhista, alterado pela MP n.º 2.164-41/01, permite que seja ajustada a suspensão do contrato do emprego para que o trabalhador frequente curso profissionalizante custeado pelo empregador, veja-se:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

Ocorre que, durante o período de suspensão para qualificação profissional, o obreiro receberá um auxílio financeiro do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) conforme a Lei n.º 7.998/90:

Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade:
[...]

II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim.

O trabalhador está sujeito a ser submetido a curso profissionalizante, custeado pelo empregador. A suspensão para realização de qualificação profissional durará o tempo da formação. Por ventura, não seja ministrado qualquer curso de habilitação durante a suspensão, estará descaracterizada a suspensão, devendo o empregador pagar os respectivos salários além da multa normativa prevista para o caso (CASSAR, 2014).

Cabe salientar sobre outra hipótese de suspensão elencada por Barros (2016), denominada de afastamento do empregado até decisão de ação visando à anulação de transferência, segundo o qual (2016, p. 575):

Concedida a liminar a que se refere o art. 659, inciso IX, da CLT, se o empregador não permite que o empregado trabalhe no local de origem, reconhecida a ilegalidade da transferência, com o

consequente reconhecimento da alteração contratual vedada por lei, o período de afastamento é de interrupção do contrato, ensejando pagamento de salários e demais vantagens. Se, ao contrário, o empregado não trabalha no local de origem e sendo reconhecida a legalidade da transferência, o período de afastamento será considerado de suspensão do contrato e o empregado estará, ainda, suscetível à dispensa por justa causa, em face do desrespeito à ordem de transferência.

Por fim, Barros (2016) ainda elucida sobre a ausência por motivo de licença sem remuneração concedida pelo empregador, explica que propicia ao obreiro recusá-la, devendo apresentar motivo plausível uma vez que haveria forte impacto na renda do trabalhador pela falta recebimento de salário, sendo de interesse deste, o proveito de tal causa suspensiva.

3.2 ANÁLISE JURÍDICA DA INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Como visto de forma precedente neste trabalho monográfico, existe precisa diferenciação entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho, uma vez que aquela é desvantajosa para o obreiro por ausência de embolso monetário, e esta possui elementar prerrogativa concedida ao trabalhador, por permitir a percepção de pagamento.

A interrupção do contrato de trabalho, por sua vez, apenas susta a prestação do serviço, havendo o cômputo do tempo de serviço. Conforme anota Barros (2016, p. 568):

A interrupção, também denominada por alguns autores suspensão parcial do contrato de trabalho, é conceituada como a paralisação temporária do trabalho pelo empregado, em que a ausência do empregado não afeta o seu tempo de serviço na empresa, sendo computado o período de afastamento para todos os efeitos legais. Em consequência, permanece a obrigação de pagar salário e outras vantagens que decorrem do pacto laboral.

A citada doutrinadora (2016, p. 568) ainda continua seu raciocínio sobre a relação do pagamento de salário e o instituto da interrupção contratual:

Vê-se, pois, que de simples contraprestação pelo trabalho prestado, o conceito de salário evoluiu, significando, hoje, a retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado, tendo em vista o contrato de trabalho. [...] Há, entretanto, situações em que

falta essa reciprocidade de prestações: em certos casos, inexistente a prestação do empregado e, mesmo, assim o empregador lhe deve salários: é o que ocorre nos casos de interrupção contratual. Esse fato justifica-se, considerando que o contrato de emprego é sinalagmático em seu todo e não prestação por prestação. Daí afirmar-se que a natureza jurídica da remuneração paga, quando da interrupção contratual, é salário.

No que se refere à sustação das cláusulas contratuais e a execução dos serviços, Delgado (2016, p. 1177) faz importante correlação:

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

Neste seguimento, é cediço que tal instituto pode ser denominado por sustação temporária lícita da prestação do pacto laboral e da disponibilidade do trabalhador perante o tomador (DELGADO, 2016). O qual (2016, p. 1182) ainda conceitua a interrupção como:

[...]a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais, abrangendo essencialmente apenas a prestação laborativa e disponibilidade obreira perante o empregador. Insista-se que a sustação provisória atinge apenas a cláusula de prestação obreira de serviços [...], mantidas em vigência as demais cláusulas contratuais.

Sendo assim, as obrigações do empregador perante o obreiro são mantidas durante o período de sustação do contrato, por outro lado, o empregado não efetua sua principal obrigação, a prestação do serviço. Neste sentido, Martins (2014, p. 371), apresenta como características do instituto em análise: “a) cessação provisória da prestação de serviços; b) o empregador tem de cumprir todas ou algumas obrigações do contrato de trabalho; c) há a contagem do tempo de serviço”.

No entanto, a rescisão unilateral do contrato por parte do empregador não é permitida durante o período interruptivo, por força do artigo 471 da CLT: “Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa”.

Entretanto, assim como na suspensão do contrato, Delgado (2016, p. 1192) aponta que é válida a dispensa por justa causa, por falta cometida pelo empregado durante a interrupção do contrato de trabalho:

Não pode haver dúvida quanto a ser válida, juridicamente, a dispensa motivada por falta obreira cometida no próprio período de interrupção do pacto. Cite-se, ilustrativamente, o empregado que revele segredo da empresa durante o período interruptivo (art. 482, “g”, CLT); ou o empregado que cometa ato lesivo à honra ou boa fama ou ofensas físicas contra o empregador durante o período interruptivo do contrato (art. 482, “k”, CLT).

No mais, cessada a causa interruptiva, cabe ao trabalhador reapresentar-se de imediato ao empregador, não havendo se falar em prazo para reapresentação, como ocorre no caso de suspensão (RESENDE, 2015). Ainda sobre o retorno do obreiro ao trabalho após o fim da causa interruptiva, Delgado (2016, p. 1192) aponta:

A interrupção é instituto trabalhista largamente favorável ao obreiro, por sustar as principais obrigações do empregado em contexto de manutenção de todas as obrigações da contraparte contratual. Já dotado de forte assincronia entre obrigações e vantagens contratuais, o instituto, por isso mesmo, não pode ser interpretativamente ampliado. Deve-se, assim, compreender que o prazo obreiro para retorno a suas obrigações bilaterais do contrato é, em síntese, *imediato*. Não há como estender-se, aqui, o prazo de 30 dias aplicável ao retorno em situação de suspensão do contrato de trabalho.

Logo, tem-se por regra geral, que o regresso do empregado à atividade laboral deve ser imediato, devendo este se colocar à disposição do tomador dos serviços, devendo estar submisso às ordens emanadas pelo empregador no limite legal, mais especificadamente após o fim da presença do motivo interruptivo.

Quanto às hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, Cassar (2014) de imediato aponta as elencadas no artigo 473, do Códex Trabalhista, tidas por ausências legais:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua

carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

Tendo como referência o justo respeito aos sentimentos e mágoa do trabalhador (RUSSOMANO, 1966), o citado artigo assegura ao obreiro até 2 (dois) dias consecutivos, por conta do óbito do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa dependente, sendo assim, ao trabalhador facultará deixar de efetuar os serviços impostos. O trabalhador que exerce a função de professor tem direito a nove dias de faltas legais, por justificativa de casamento ou falecimento do cônjuge, pai ou filho (artigo 320, §3º, CLT).

Quanto a realização do casamento, o afastamento para três dias consecutivos deve ser desfrutado em dias que o trabalhador eventualmente labore, desconsiderando o final de semana e feriados (BARROS, 2016), salientando que o ato do casório deve ser na forma da lei civil vigente.

Outro meio de respeito aos laços familiares, conforme está demonstrando anteriormente, é que após o nascimento do filho, o empregado tem direito a um dia de interrupção do contrato de trabalho para acompanhar a nascença do descendente. Por conta de divergência doutrinária, Nascimento (1991) assegura a coexistência da licença paternidade elencada no artigo 10º, §1º, dos Atos de

Disposições Transitórias (ADCT), que destina-se ao cuidado com a família, com a hipótese do artigo 473, III da CLT.

A circunstância referente à doação de sangue, que o trabalhador pode se afastar um dia a cada doze meses, conforme aponta Barros (2016, p. 572), deve ter a essência da gratuidade:

Nesse caso, o legislador usou a expressão “doação”, o que significa entrega gratuita. Logo, se o empregado faz a venda de seu sangue, não goza de interrupção, pois o legislador visou a compensar o espírito humanitário, o desprendimento do obreiro.

No que se refere ao alistamento eleitoral (artigo 473, V, CLT), por conta da burocracia que está envolta ao ato, um só dia não é suficiente, uma vez que necessita de um dia para a inscrição eleitoral e outro para a obtenção do título (BARROS, 2016). O citado inciso que tipifica o alistamento eleitoral como causa interruptiva está coadunando com o artigo 65, alínea c, a Lei n.º 4.375/64, *in verbis*:

Art 65. Constituem deveres do Reservista:

[...]

c) apresentar-se, anualmente, no local e data que forem fixados, para fins de exercício de apresentação das reservas ou cerimônia cívica do Dia do Reservista;

[...]

Por sua vez, a submissão às provas de processo seletivo com o propósito de ingresso em instituições de ensino de nível superior causa a interrupção durante os dias que o empregado estiver comprovadamente realizando tais certames (artigo 473, VII, CLT).

Dentre as obrigações legais, pode-se elencar o comparecimento a juízo regularmente solicitado, sendo assim, o tempo dispendido para tanto deverá ser remunerado ao passo que não haverá prestação do serviço (artigo 473, VIII, CLT). Neste sentido, o TST (2003) editou a Súmula n. 155, segundo a qual:

AUSÊNCIA AO SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários (ex-Prejulgado nº 30).

Por fim, o artigo 473, do Códex Trabalhista, por intermédio de seu inciso IX, inserido pela Lei n.º 11.340/ 06, contempla a hipótese de causa interruptiva quando o empregado, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Além das hipóteses elencadas no artigo 473, da CLT, tidas por legais, Cassar (2014), ainda acrescenta o texto do artigo 131, IV, da CLT como circunstância interruptiva legal, pois a citada autora que não será considerada falta ao serviço aquela que for justificada pela empresa:

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

[...]

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

Por seu turno, quanto à percepção do benefício previdenciário de auxílio doença, devido ao segurado do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) acometido por uma doença ou acidente que o torne temporariamente incapaz para o trabalho, é ônus do empregador o pagamento de salário ao trabalhador durante os (15) quinze primeiros dias de ausência deste por motivo de doença ou acidente de trabalho (BARROS, 2016). Após o 16º dia, cabe à Autarquia Previdenciária efetuar o pagamento dos salários (artigo 476, CLT c/c artigo 75, §4º, Decreto n.º 3.048/99), passando a partir daqui ser uma hipótese de causa suspensiva.

No entanto, o tomador ficará desobrigado do pagamento dos 15 (quinze) primeiros dias, caso dentro de 60 (sessenta) dias do término do auxílio-doença, o trabalhador solicitar novo benefício em virtude da mesma doença, sendo o benefício anterior prorrogado (artigo 75, §3º, Decreto n.º 3.048/99). Sobre o então entendimento, Delgado (2016, p. 1189), faz importantes observações:

Aqui há de se observar dois critérios importantes no cotidiano concreto: em primeiro lugar, o atestado para afastamento pode ser concedido por serviço médico da empresa [...]. Em segundo lugar, a empresa desobriga-se de pagar o salário relativo aos 15 dias de afastamento, se ocorrer entre a cessação do benefício anterior e a nova concessão, resultante da mesma doença, intervalo de apenas 60 dias [...].

Ainda sobre um eventual novo afastamento para percepção de auxílio-doença Barros (2016, p. 569) aponta de forma precisa a condição para caracterizar interrupção do pacto laboral, conforme de observa:

Se o segurando empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante 15 dias, retornando à atividade no 16º dia, e se dela voltar a se afastar dentro de 60 dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fá jus ao auxílio-doença a partir da data do novo afastamento.

Nesse seguimento é a atual redação do §4º, do artigo 75 do Decreto n.º 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social), inserida pelo Decreto n.º 5.545/05:

Art. 75. Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário.

[...]

§ 4º Se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante quinze dias, retornando à atividade no décimo sexto dia, e se dela voltar a se afastar dentro de sessenta dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio doença a partir da data do novo afastamento.

Em relação aos períodos de descanso, as férias (artigo 130, CLT), são consideradas interrupção do pacto laboral, por serem de ordem fisiológica, social, cultural e econômica (CASSAR, 2014). Quanto ao repouso semanal remunerado e aos feriados, os chamados descansos trabalhistas (DELGADO, 2016). Barros (2016, p. 569) apresenta a fundamentação destes:

De origem nitidamente religiosa, o repouso semanal remunerado, modernamente, tem por fim eliminar a fadiga gerada pelo trabalho (fundamento biológico), possibilitar a prática de atividades recreativas, culturais e físicas, o convívio familiar e social (fundamento social), bem como aumentar o rendimento no trabalho, aprimorar a produção e restringir o desemprego (fundamento econômico) [...]. Quanto aos feriados civis e religiosos, embora a interrupção do trabalho possibilite os objetivos colimados pelo repouso hebdomadário, seus fundamentos são, sobretudo, de caráter cívico e religioso.

O artigo 133, III, da CLT prevê a hipótese de descontinuação dos serviços na empresa, por responsabilidade desta, e conseqüente manutenção do pagamento dos salários: Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período

aquisitivo [...] deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa. Barros (2016, p.570) aponta os termos da paralisação voluntária e involuntária:

Essa paralisação deverá ser temporária e poderá ser voluntária ou involuntária. Será voluntária a paralisação que se situar dentro das conveniências do empregador; ou estiver relacionada a riscos por ele assumidos por força do art. 2º da CLT, como a paralisação transitória das atividades por queda ou excesso de produção, conserto ou modificação no maquinário ou recuperação em virtude de crise financeira. Já a paralisação involuntária diz respeito a força maior, ou seja, a circunstâncias inevitáveis para as quais o empregador não concorreu (terremoto, guerra, por exemplo). Situam-se como força maior fenômenos como inundação e terremoto, já que a CLT incluiu, em seu conceito, o caso fortuito. São paralisações decorrentes de motivos físico-econômicos.

Ressalta-se que independentemente da causa da paralisação, sempre deve haver o pagamento do salário devido ao empregado. No entanto, caso a interrupção perdure por prazo superior a 30 (trinta) dias, o empregado não mais terá direito às férias.

O que condiz aos intervalos para descanso durante as jornadas de trabalho, por sua vez, são tidos por hipóteses de interrupção contratual. Sendo os intervalos previstos para o mecanógrafo (artigo 72, CLT), ferroviário de categoria “c” (artigo 238, §5º, CLT), empregados que trabalham no interior de câmara frigorífica (artigo 253, CLT) e para o mineiro (artigo 298, CLT).

Por seu turno a legislação trabalhista prevê que o período em que o mandatário dos empregados se afastar de suas atividades na empresa para atuar como conciliador nas Comissões de Conciliação Prévia (CCP) deverá ser computado como interruptivo (artigo 625-B, §2º, CLT), devendo o obreiro receber o seu salário (CASSAR, 2014). Nesse sentido, Resende (2015, p. 950):

[...] o tempo despendido pelo empregado na função de conciliador na comissão de conciliação prévia, instituída no âmbito da empresa, é considerado como tempo de trabalho, pelo que é remunerado. Logo, trata-se de hipótese de interrupção contratual.

Por sua vez, o tempo útil para a trabalhadora gestante realizar as consultas médicas tidas por necessárias e demais exames, é considerado causa interruptiva (artigo 392, §4º, II, CLT), observando o mínimo de seis consultas e exames.

No que diz respeito à necessidade de dispêndio de tempo para participar de atividade do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) configura interrupção do pacto laboral, uma vez que as faltas serão abonadas, computando-se como jornada efetivamente trabalhada (artigo 65, §6º, Decreto n.º 99.684/90).

Ocorre que, durante o Regime Militar, o artigo 472, §5º, da CLT foi introduzido por meio do Decreto-Lei n.º 3/66, pelo qual, elenca o afastamento de até 90 (noventa) dias, mediante requisição da autoridade competente, em face da ocorrência de motivo relevante de interesse para a segurança nacional. No entanto, não se tem informação da aplicação prática deste preceito (BARROS, 2016).

Por seu lado, a convocação do obreiro para guerra ou manutenção da ordem interna pelas Forças Armadas está tipificada como causa interruptiva, conforme o artigo 61, da Lei n.º 4.375/64 aponta:

Art 61. Os brasileiros, quando incorporados por motivo de convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra, terão assegurado o retorno ao cargo, função ou emprego que exerciam ao serem convocados e garantido o direito à percepção de 2/3 (dois terços) da respectiva remuneração, durante o tempo em que permanecerem incorporados; vencerão pelo Exército, Marinha ou Aeronáutica apenas as gratificações regulamentares.

Por conta da ocorrência do *Lock Out*², considerado como greve do empregador, é vedado no ordenamento jurídico brasileiro (artigo 17, Lei n.º 7.783/89), devendo, caso ocorra, ser classificado como hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Sendo assim, se o tomador dos serviços efetuar o fechamento do estabelecimento empresarial, estará obrigado a pagar os salários dos empregados equivalentes aos dias de fechamento. Segue nessa mesma linha de pensamento Resende (2015, p. 950):

Ocorre o lockout (ou locaute) quando o empregador adota providências semelhantes às da greve, a fim de constranger os empregados a agirem de determinada maneira, e especialmente a fim de desmobilizar os trabalhadores, impedindo, por exemplo, o acesso destes ao prédio da empresa. O lockout é vedado pela legislação brasileira (art. 17, caput, da Lei n.º 7.783/1989) e, diante de sua ocorrência, são devidos os salários e demais direitos contratuais

² Expressão inglesa que significa “fechar a porta à chave”.

(parágrafo único do art. 17 da Lei de Greve), razão pela qual se trata de interrupção contratual.

Outra hipótese interruptiva cabe ao empregado que prestou serviços à Justiça Eleitoral durante dois dias, é cabível quatro faltas abonadas, sem prejuízo do salário, conforme o artigo 98, da Lei n.º 9.504/97:

Art. 98. Os eleitores nomeados para compor as Mesas Receptoras ou Juntas Eleitorais e os requisitados para auxiliar seus trabalhos serão dispensados do serviço, mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral, sem prejuízo do salário, vencimento ou qualquer outra vantagem, pelo dobro dos dias de convocação.

Por sua vez, o Código de Processo Penal (CPP) dispõe no art. 441 que “nenhum desconto será feito nos vencimentos ou salário do jurado sorteado que comparecer à sessão do júri”, sendo assim, é evidente que a participação como jurado em sessão do Tribunal do Júri é tipificada como interrupção contratual.

A CLT, em seu artigo 395, prognostica o afastamento por duas semanas no caso de aborto não criminoso:

Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Quanto ao período de redução da jornada durante o aviso prévio, de duas horas diárias ou sete dias corridos é hipótese típica de interrupção, pois são devidos salários e conta como tempo de serviço (RESENDE, 2015).

Por seu turno, a licença maternidade é o afastamento da mulher pelo prazo de 120 dias contados do parto ou até 28 dias antes do parto, a critério do médico (artigo 7º, XVIII, CF).

No decurso dos 120 dias, a empregada frui do direito à licença maternidade no tocante ao contrato de trabalho, por sua vez, recebe pagamento em virtude do salário maternidade, este pago em forma de benefício previdenciário. Todavia a doutrina diverge quanto a natureza do afastamento. Doutrinadores como Maurício Godinho Delgado (2016), Sérgio Pinto Martins (2014) e Amauri Marcaro Nascimento (2011) optam por defender a interrupção. Por outro lado Alice Monteiro de Barros (2016), Vólia Bonfim Cassar (2014), Arnaldo Sussekind (2010) e Mozart Victor

Russomano (1999), colocam a licença maternidade como hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

Por outro lado, para os pensadores favoráveis à suspensão, é apregoado que durante o tempo de licença, o tomador dos serviços faz o repasse do benefício da empregada, no entanto, o mesmo desconta o valor pago a trabalhadora em favor da previdência (artigo 73, I, Lei n.º 8213/92).

Contudo, ressalta-se que durante o período de licença maternidade, a obrigação do empregador perante o recolhimento do FGTS é mantida (artigo 28, IV, Decreto-Lei n. 99.684/90), e que o salário maternidade não possui teto, tendo a empregado a percepção integral do valor do seu salário. Sendo estes os fatores que os pensadores da caracterização da licença maternidade argumentam.

Sendo assim, Resende (2015, p. 953) aponta o entendimento majoritário:

A doutrina majoritária, entretanto, defende que a hipótese é de interrupção do contrato de trabalho, com ressalvas. Isso porque a natureza do afastamento e os efeitos legais do mesmo se ajustam ao modelo da interrupção. Na verdade, a ordem legal buscou, ao responsabilizar o INSS pelo pagamento dos salários, minorar os custos do empregador, a fim de desestimular a discriminação por gênero.

Assim como ocorre com os representantes dos trabalhadores junto ao Conselho Curador do FGTS, ademais, as atividades de representação dos trabalhadores junto ao Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) constituem causa de interrupção do contrato de trabalho. Neste sentido, o artigo 3º, § 6º, da Lei n.º 8.213/1991, dispõe que:

Art. 3º Fica instituído o Conselho Nacional de Previdência Social–CNPS, órgão superior de deliberação colegiada, que terá como membros:

[...]

§ 6º As ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores em atividade, decorrentes das atividades do Conselho, serão abonadas, computando-se como jornada efetivamente trabalhada para todos os fins e efeitos legais.

A Lei Trabalhista, garante em seu artigo 396, à trabalhadora mãe dois intervalos de 30 minutos para amamentação de seus filhos até que eles completem seis meses:

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Do mesmo modo, o Códex Trabalhista enuncia que durante a interdição do estabelecimento, os obreiros não terão prejuízo do recebimento do salário, sendo assim, aos mesmos haverá percepção de pagamento na medida em que terá contraprestação dos serviços, ensejando, hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Assim traz a CLT, conforme a redação do §6º do artigo 161:

Art. 161 - O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

[...]

§ 6º - Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

Por seu turno, a interpretação integrada do artigo 50 da Lei n.º 11.101/05 (Lei de Recuperação Judicial e Falência) com o artigo 449, §2º da CLT, denota que a Falência convertida em Recuperação Judicial enseja interrupção do pacto laboral (CASSAR, 2014), devendo a massa falida efetuar o pagamento do salário.

4 MANUTENÇÃO DO VINCULO EMPREGATÍCIO DA OBREIRA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

O ordenamento jurídico brasileiro, no que se refere à questão de gênero, demonstra a existência de extenso histórico de distinção negativa, nos quais, vaticinavam de forma expressa e clara o tratamento distinto no que se refere à mulher. Com o passar o tempo e o conseqüente desenvolvimento da Ciência do Direito, a discriminação negativa foi ultrapassada por tornar-se injustificável por conta das mudanças das relações entre os gêneros.

Com a insurgência da discriminação positiva na legislação brasileira, destaca-se a Lei Maria da Penha (Lei n.º 11.340/06 caracterizada pela garantia de uma vida digna e livre da violência doméstica. Dentre todas as medidas protetivas, traz em seu texto a garantia do vínculo empregatício pelo período de 6 (seis) meses à trabalhadora sofredora de violência doméstica.

No entanto, a Lei Maria da Penha não caracteriza o afastamento como sendo de interrupção ou de suspensão do contrato de trabalho. Por sua vez, por serem institutos do Direito do Trabalho, no que diz respeito à sustação do pacto laboral, cabe à Ciência Laborativa discutir a natureza do disposto no §2º, art. 9º, da Lei n.º 11.340/06.

No entanto, por características assistencialistas, o afastamento da obreira vitimada pode ser discutido junto ao Direito Previdenciário, permitindo que os benefícios salvaguardados por este ramo sejam analisados.

4.1 VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER BRASILEIRA

A Constituição Federal de 1988 elenca em seu texto a proteção à entidade familiar, em especial, a salvaguarda da condição física e psicológica no contexto da convivência, como prevê o seu artigo 226, §8º, veja-se:

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

[...]

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

Por seu turno, a Lei n.º 11.340/06 tem por objetivo reprimir e precaver a violência de gênero em face da mulher no seio doméstico, familiar ou de uma relação íntima de afeto, como bem dispõe o seu artigo 1º, *in verbis*:

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir 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 Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

A citada legislação, em seu artigo 5º, restringe o seu objeto de aplicação, sendo a violência contra a mulher baseada no gênero, bem como traz as circunstâncias em que a violência é praticada:

Art. 5º 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 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 independem de orientação sexual.

Sendo assim, torna-se imperioso conceituar violência de gênero. Bianchini (2013, p. 28) faz uma alusão às atribuições exercidas pelo homem e pela mulher:

A violência de gênero envolve uma determinação social dos papéis masculino e feminino. Toda sociedade pode (e talvez até deva) atribuir diferentes papéis ao homem e à mulher. Até aí tudo bem. O problema? O problema é quando a tais papéis são atribuídos pesos com importâncias diferenciadas. No caso da nossa sociedade, os papéis masculinos são supervalorizados em detrimento dos femininos.

Sendo assim, tal violência é consequência de uma relação de poder e dominação do homem e submissão da mulher. O patriarcado consolidado por décadas demarca os papéis impostos aos gêneros, e por consequência induzem a relações violentas entre os sexos (TELES; MELO, 2002).

Por conta da participação diferenciada das incumbências, a violência contra a mulher pode ser justificada neste sentido, uma vez que o padrão de comportamento histórico induz a uma posição inferior, conforme aponta Bianchini (2013, p. 30):

Os papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres são acompanhados de códigos de conduta introjetados pela educação diferenciada que atribui o controle das circunstâncias ao homem, o qual as administra com a participação das mulheres, o que tem significado ditar-lhes rituais de entrega, contenção de vontades, recato sexual, vida voltada a questões meramente domésticas, priorização da maternidade. Resta tão desproporcional o equilíbrio de poder entre os sexos, que sobra uma aparência de que não há interdependência, mas hierarquia autoritária.

A citada autora (2013, p. 31), projeta de forma objetiva as características desta violência, e suas causas:

[...] ela decorre de uma relação de poder de dominação homem e de submissão da mulher; [...] esta relação de poder advém dos papéis impostos às mulheres e aos homens, reforçados pela ideologia patriarcal, os quais induzem relações violentas entre os sexos, já que calcados em uma hierarquia de poder; [...] a violência perpassa a relação pessoal entre homem e mulher, podendo ser encontrada também nas instituições, nas estruturas, nas práticas cotidianas, nos rituais, ou seja, em tudo que constitui as relações sociais; [...] a relação afetivo-conjugal, a proximidade entre vítima e agressor (relação doméstica, familiar ou íntima de afeto) e a habitualidade das situações de violência tornam as mulheres ainda mais vulneráveis dentro do sistema de desigualdades de gênero, quando comparado a outros sistemas de desigualdade (classe, geração, etnia).

Assim sendo, a violência de gênero é um estirpe de violência contra a mulher, que por sua vez é uma espécie de hostilidade doméstica. Nada obstante, a Lei Maria da Penha é aplicada conforme o contexto da ocorrência do ato violento doméstico (art. 5º, LMP).

A Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (Flasco), por meio da autora do pesquisador Julio Jacobo Waiselfisz, firmou pesquisa no sentido de quantificar os dados relativos à violência em face da mulher. Ao utilizar os dados

divulgados pelo Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) apontou o perfil dos agressores mais frequentes da mulher. Sendo assim a Tabela 2:

Tabela 02 - Número e estrutura (%) de atendimentos a mulheres pelo SUS, segundo agressor e etapa do ciclo de vida. Brasil. 2014.

TIPO DE AGRESSOR	NÚMEROS						%					
	Criança	Adolescente	Jovem	Adulta	Idosa	TOTAL	Criança	Adolescente	Jovem	Adulta	Idosa	TOTAL
Pai	4.758	2.633	476	272	18	8.157	29,4	10,6	1,4	0,6	0,3	6,4
Mãe	6.849	2.694	438	348	52	10.381	42,4	10,8	1,3	0,7	0,8	8,1
Padrasto	1.576	1.273	292	83	3	3.227	9,7	5,1	0,9	0,2	0,0	2,5
Madrasta	81	0	0	0	0	81	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Cônjuge	0	2.095	9.947	15.913	813	28.768	0,0	8,4	29,7	34,0	12,9	22,5
Ex-Cônjuge	0	565	4.174	5.236	106	10.081	0,0	2,3	12,5	11,2	1,7	7,9
Namorado	0	2.405	1.597	1.352	32	5.386	0,0	9,7	4,8	2,9	0,5	4,2
Ex-Namorado	0	729	1.250	913	30	2.922	0,0	2,9	3,7	1,9	0,5	2,3
Filho	0	62	99	1.910	2.206	4.277	0,0	0,2	0,3	4,1	34,9	3,3
Irmão	875	3.421	3.902	3.982	445	12.625	5,4	13,7	11,7	8,5	7,1	9,9
Amigo/ Conhecido	488	748	1.037	1.349	176	3.798	3,0	3,0	3,1	2,9	2,8	3,0
Desconhecido	2.523	5.257	3.732	4.554	485	16.551	15,6	21,1	11,2	9,7	7,7	13,0
Cuidador	275	71	29	49	216	640	1,7	0,3	0,1	0,1	3,4	0,5
Patrão/Chefe Relação	4	53	79	128	8	272	0,0	0,2	0,2	0,3	0,1	0,2
Institucional	149	133	135	243	49	709	0,9	0,5	0,4	0,5	0,8	0,6
Agente da Lei	21	97	132	156	11	417	0,1	0,4	0,4	0,3	0,2	0,3
Autoprovocada	419	3.466	4.676	7.386	600	16.547	2,6	13,9	14,0	15,8	9,5	13,0
Outros	2.906	1.853	1.944	3.245	1.080	11.028	18,0	7,4	5,8	6,9	17,1	8,6
Total	16.166	24.922	33.463	46.847	6.312	127.710	100	100	100	100	100	100
Pais	13.264	6.600	1.206	703	73	21.846	82,0	26,5	3,6	1,5	1,2	17,1
Parceiros	0	5.794	16.968	23.414	981	47.157	0,0	23,2	50,7	50,0	15,5	36,9

Fonte: Waiselfisz, 2015.

Analisando o agrupamento de todas as faixas etárias, observa-se a preponderância da violência doméstica. Dentre os agressores, os parentes imediatos ou parceiros e ex-parceiros são responsáveis por 67,2% do total de atendimentos. Demonstrando que o maior quinhão responsável pela agressão possui contato íntimo e direto com a vítima.

Destaca-se a vulnerabilidade da mulher no lar, por estar com maior exposição ao seu possível agressor e distante do convívio público, agravando a situação conforme aponta Bianchini (2013, p. 33):

O agressor conhece a condição privilegiada decorrente de uma relação de convívio, intimidade e privacidade que mantém ou tenha mantido com a vítima, aproveitando-se dela para perpetrar suas atitudes violentas. De fato, seguro do controle do “seu” território, dificilmente exposto a testemunhas, o indivíduo violento aumenta seu potencial ofensivo, adquirindo a conformação de um assassino e potencial.

Como se nota com o indicado na Tabela 2, a mulher está mais exposta à violência no lar, em razão dos atos violentos dos companheiros, que por sua vez aumenta o risco por conta da proximidade com o acometedor.

Quanto à forma de aplicada para efetuar o ataque, a LMP, em seu artigo 7º, elenca cinco formas de violência: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. No entanto tal rol é ilustrativo pois a lei abre espaço para outras formas:

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

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

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da auto-estima 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;

III - a 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;

IV - a 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;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

As bases de dados do Sinan (2014) levando em consideração o tipo de violência sofrida pela mulher permite verificar os tipos de violência mais frequentes e sua incidência nas diversas etapas do ciclo de vida, conforme demonstra a Tabela 3:

Tabela 03 - Número e estrutura (%) de atendimentos de mulheres pelo SUS, segundo tipo de violência e etapa do ciclo de vida. Brasil. 2014

TIPO DE VIOLÊNCIA	NÚMEROS						%					
	Criança	Adolescente	Jovem	Adulta	Idosa	Total	Criança	Adolescente	Jovem	Adulta	Idosa	Total
Física	6.020	15.611	30.461	40.653	3.684	96.429	22,0	40,9	58,9	57,1	38,2	48,7
Psicológica	4.242	7.190	12.701	18.968	2.384	45.485	15,5	18,9	24,5	26,6	24,7	23,0
Tortura	402	779	1.177	1.704	202	4.264	1,5	2,0	2,3	2,4	2,1	2,2
Sexual	7.920	9.256	3.183	3.044	227	23.630	29,0	24,3	6,2	4,3	2,4	11,9
Tráfico de seres	20	16	28	30	3	97	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Econômica	115	122	477	1.118	601	2.433	0,4	0,3	0,9	1,6	6,2	1,2
Negligência/ Abandono	7.732	2.577	436	593	1.837	13.175	28,3	6,8	0,8	0,8	19,0	6,7
Trabalho Infantil	140	133	-	-	-	273	0,5	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1
Intervenção Legal	75	94	64	90	29	352	0,3	0,2	0,1	0,1	0,3	0,2
Outras	649	2.359	3.228	4.978	684	11.898	2,4	6,2	6,2	7,0	7,1	6,0
TOTAL	27.315	38.137	51.755	71.178	9.651	198.036	100	100	100	100	100	100

Fonte: Waiselfisz, 2015.

Constata-se que a violência física é mais constante, presente em 48,7% dos atendimentos, com acentuada ocorrência, ou seja, 60% nas etapas jovem e adulta da vida da mulher. Em seguida a violência psicológica é responsável por 23,0% dos atendimentos em todas as etapas, principalmente da mulher de faixa etária jovem à idosa.

Uma análise aos incisos do art. 7º da Lei Maria da Penha, demonstra que nem todas as formas de violência dizem respeito à condição física, abrangendo a ideia de violência além do Direito Penal. Dentre as formas não elencadas na Lei n.º 11.340/06, destacam-se a violência espiritual e política, conforme aponta Bianchini (2013, p. 43):

Como exemplo de forma de violência não expressamente mencionada pela Lei, pode ser citada a violência espiritual (destruir as crenças culturais ou religiosas ou obrigar a que se aceite um determinado sistema de crenças), sempre que ela se basear em uma questão de gênero. Exemplo clássico é o do marido que exige que a mulher professe determinado credo, entendendo que ela, por conta de sua situação de casada, não pode escolher a sua religião. Também é violência política, quando baseada no gênero, deve aqui ser lembrada. É o que acontece na situação do cônjuge que não permite que sua esposa concorra a um cargo político.

Quanto ao local da agressão, a residência é o local privilegiado de ocorrência da violência não letal, tanto para homem quanto para mulher, sendo a taxa superior para o sexo feminino (71,9%), em relação ao masculino (50,4%).

Em segundo plano, a rua é estabelecida como local de ocorrência para 15,9% das violências atendidas, no caso feminino. Bem como ocorre que a obreira está suscetível à ser vitimada no local da prestação do serviço, assim é notório que não existe local designado como seguro, e o trajeto da residência para o trabalho possui é representado por 90,5% dos casos para as mulheres jovens e 92,1% para as adultas. Consoante a Tabela 4 informa:

Tabela 4 - Número e estrutura (%) de atendimentos por violências no SUS, segundo etapa do ciclo de vida, sexo e local de ocorrência da violência. Brasil. 2014

LOCAL	Em relação à mulher (%)						Em relação ao homem (%)					
	Criança	Adolesc	Jovem	Adulta	Idosa	Total	Criança	Adolesc	Jovem	Adulto	Idoso	Total
Residência	75,5	64,0	67,9	75,3	86,2	71,9	68	34,8	39,1	49,1	67,6	50,4
Escola	3,5	4,7	0,6	0,5	0,1	1,6	4,8	7,2	0,6	0,4	0,2	2,7
Bar	0,4	1,4	2,8	2,5	0,5	2,0	0,4	2,9	7,6	7,5	3,4	4,7
Rua	6,6	19,7	20,8	15,1	7,3	15,9	10,4	43,5	43,2	32,9	19,1	30,6
Com./	2,2	1,3	1,8	1,7	1,0	1,7	3,0	1,9	1,8	2,4	2,2	2,3
Serviço												
Outros	11,8	8,9	6,1	4,9	4,9	6,9	13,4	9,7	7,7	7,5	7,6	9,4

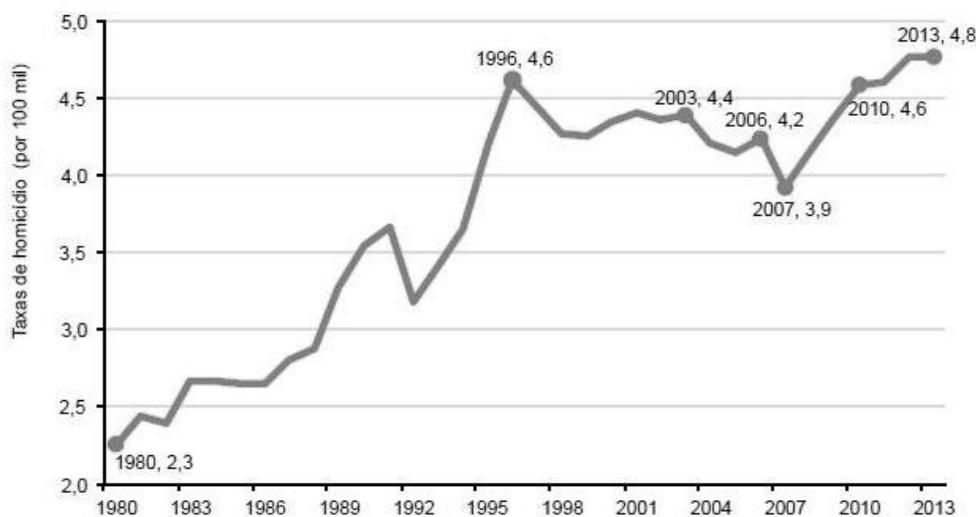
Fonte: Waiselfisz, 2015.

Ocorre que os números da violência contra a mulher assustam, na medida que apontam uma realidade cruel. Conforme aponta Dias (2007, p. 15), a questão da hostilidade em face do gênero feminino é cultural:

Desde que o mundo é mundo humano, a mulher sempre foi discriminada, desprezada, humilhada, coisificada, objetificada e monetarizada. Ninguém duvida que a violência sofrida pela mulher não é exclusividade de responsabilidade do agressor. A sociedade ainda cultiva valores que incentivam a violência, o que impõem a necessidade de se tomar consciência de que a culpa é de todos. O fundamento é cultural e decorre da desigualdade no exercício do poder e que leva a uma relação de dominante e dominado.

Por seu turno, de forma preocupante o crescimento das taxas de homicídios contra as mulheres é quantificado de forma alarmante. Ocorre que, durante o período 2006/2013, com a vigência da Lei n.º 11.340/06, o crescimento do número desses homicídios demonstra decaimento para 2,6% ao ano e o crescimento das taxas cai para 1,7% ao ano. Assim é o Gráfico 13:

Gráfico 13 - Evolução das taxas de homicídio de mulheres (por 100 mil). Brasil. 1980/2013



Fonte: Waiselfisz, 2015.

Esse posicionamento acaba por ser confirmado pelo Estado, ensejando demasiado descaso em relação ao combate contra a violência doméstica, que por vezes, a história do Brasil está marcada por cicatrizes da desigualdade (KATO, 2006).

Assim sendo, o gráfico crescente demonstra uma realidade cruel em relação aos casos de violência doméstica, ao passo que, a partir da vigência da LMP houve uma desaceleração das taxas.

4.2 NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO E MANUTENÇÃO DO VINCULO EMPREGATÍCIO

A promulgação da Lei n.º 11.340, conhecida como Lei Maria da Penha, em 07 de agosto de 2006, representou um marco no ordenamento jurídico brasileiro. Tal norma tem por objetivo, coibir e acautelar a violência de gênero no âmbito doméstico, familiar ou de uma relação íntima de afeto (BIANCHINI, 2013). Por sua vez, a Constituição Federal de 1988, art. 226, §8º, traz tal proteção ancorada em seu texto:

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

[...]

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

Muito embora a notável mácula cultural da violência doméstica contra a mulher seja um fato, a LMP, por seu intuito zelador, traz mecanismos de proteção à trabalhadora, assim assevera Dias (2007, p. 93):

O caráter protetivo da nova legislação assegurou à mulher vitimizada um punhado de garantias. Cercou-a de cuidados sem descuidar da necessidade que ela tem de prover o próprio sustento. Para isso precisa continuar trabalhando. Quando do rompimento do vínculo familiar, por episódio de violência doméstica, no mais das vezes deixa a vítima de contar com o auxílio do varão que, de modo geral, é provedor da família.

Por seu turno, a Lei de Combate à Violência contra a Mulher, traz precisamente no art. 9º, §2º, II, a manutenção do vínculo empregatício em caso de necessidade de afastamento do trabalho com o intuito de zelar pela integridade física, psíquica e moral da mulher:

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

[...]

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

[...]

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses. (grifo nosso).

Sobre a finalidade do citado dispositivo e aplicabilidade prática, Martins (2014, p. 394) assim assevera:

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 reiniciado, devendo ser mantido.

A Lei Maria da Penha demonstra a presença do princípio da continuidade da relação de emprego, para a referida situação (MARTINS, 2014). Dias (2007, p.93) ainda fala da importância do dispositivo assegurador do vínculo trabalhista da vitimada:

[...] é bem-vinda a absoluta novidade trazida pela Lei Maria da Penha ao assegurar a preservação do vínculo laboral da mulher vítima da violência doméstica, trabalhe ela no serviço público ou na iniciativa privada. É garantida prioridade de remoção à funcionária pública (art. 9º, §2º, I) e manutenção do vínculo trabalhista por até seis meses (art. 9º, §2º, I e II), sempre que tais providências se fizerem necessárias para preservar sua integridade física e psíquica.

Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, presente na Lei n.º 11.340/06, têm-se que o trabalhador busca a segurança e a estabilidade econômica, o que acarreta presunção de que todos desejam uma colocação no mercado para ter a oportunidade de trabalho, pressupondo que o trabalhador não quer sair de seu emprego. Por hora, ao antever tal posicionamento, a esta ideia está conjugada o fato do contrato de trabalho ser de trato sucessivo (CASSAR, 2014).

Conforme elucidado Delgado (2016, p. 1202) sobre a implicância da LMP no vínculo trabalhista:

A Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), que institui mecanismos para coibir a violência e familiar contra a mulher, estabelece dois preceitos com nítida dimensão trabalhista (embora tendo também, naturalmente, outras dimensões), em favor da

trabalhadora que esteja submetida às circunstâncias perigosas apontadas na lei: trata-se da remoção do local de trabalho da servidora pública de entidade integrante da administração direta ou indireta, judicialmente determinada, e o afastamento do local de trabalho, por até seis meses, também judicialmente determinado (art. 9º, §2º, I e II, Lei n. 11.340/2006).

Por conta da norma legal, o magistrado ao receber o pedido de medida protetiva de urgência, ou inquérito policial, ou ainda qualquer demanda intentada pela vítima ou pelo *Parquet*, em prol da manutenção do pacto laboral, poderá instituir o afastamento da obreira do local de trabalho para salvaguardar sua integridade física ou psíquica (DIAS, 2007).

Quando se tratar de servidora pública, a permissão para remoção é atestada pelo juiz a requerimento da parte ou do Ministério Público (MP), ressalta-se, que a transferência poderá ser de ofício, salvo oposição da vítima. Podendo esta ser realizada durante a instrução do processo crime (Art. 9º, §2º, I, Lei n.º 11340/06).

Por meio da interpretação valorativa e sistemática do ordenamento jurídico, o interesse da administração pública é sobreposto pela garantia da dignidade da servidora, independentemente da existência de cargo vago (SOUZA, 2007). Ainda sobre a proteção à servidora, Cunha e Pinto (2008, p. 52) asseveram que:

Talvez tivesse andado melhor o legislador, se cogitasse da possibilidade de ser determinado o afastamento da servidora, sendo ela colocada em disponibilidade ou à disposição de outro órgão público.

Tal providência abarca todos os entes públicos das esferas federais, estaduais e municipais. Sendo a Justiça Estadual, especificadamente, os Juizados de Violência Domestica e Familiar contra a Mulher (JVDFM), a competente para julgamento. Porquanto não houver a existência do JVDFM na Comarca, a competência para processamento e julgamento será das Varas Criminas (DIAS, 2007).

É evidente que as deliberações protetivas podem ser concedidas nos incidentes de ações autônomas acautelares ou durante a ação penal. Sendo a remoção assegurada perante a jurisdição cível.

Após o reconhecimento da necessidade de a trabalhadora ser afastada de seu ambiente de trabalho, o veredito deverá ser comunicado pelo juiz à administração pública (MARTINS, 2007).

Nada obstante, a obreira poderá solicitar a remoção por via administrativa, sendo-lhe negada, facultará pleitear perante a via judicial. Cabendo a transferência dentro do limite territorial, qual seja, para a servidora municipal a área compreendida dentro do Município, e para a servidor estadual o limite é o território da unidade federativa estadual (PORTO, 2006).

No tocante à trabalhadora da iniciativa privada, Dias (2007, p. 95) aponta que:

Reconhecendo o magistrado, de ofício, a requerimento da parte ou do Ministério Público a necessidade de a vítima manter-se afastada do trabalho, comunica a decisão à empresa empregadora, que tem a obrigação de cumprir a determinação judicial. A competência para decidir sobre manutenção do vínculo empregatício à vítima de violência é do JVDJM. Enquanto não criados, a providência cabe ao juiz criminal. No aguardo da instalação dos juizados especializados, persiste o juízo de família com competência pra apreciar as demandas que têm como causa de pedir a violência doméstica. Assim, intentada a ação, com pedido de garantia de ordem trabalhista, o juiz da Vara da Família é o competente para a concessão da medida.

A ocorrência da inobservância ou desconsideração do tomador dos serviços à ordem judicial pode acarretar à determinação de penas relativas ao descumprimento de ordem judicial, perante o mesmo juízo (CASTRO, 2006). Na ocorrência da obreira vítima de violência doméstica ter o contrato reiniciado depois do empregador ser notificado da decisão judicial, faculta a vítima apresentar reclamatória trabalhista postulando reintegração e reestabelecimento do vínculo (PORTO, 2006).

Por ocasião do afastamento e manutenção do vínculo trabalhista da empregada, surge uma indagação pertinente, qual seja, a Lei Maria da Penha não faz referência ao pagamento de salário e nem à natureza do licenciamento. Conforme os ensinamentos de Cunha e Pinto (2008, p.51): “a discussão não é de cunho acadêmico nem encerra mero interesse bizantino, tendo evidente reflexo prático”, a qual reforça Dias (2007, p. 96) a problemática da suspensão do pacto laboral, afirmando que:

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

sobretudo o empregador que seria obrigado apagar o salário da empregada, sem que possa contar com a respectiva contraprestação, pelo prazo de até seis meses. Aliás, terá de pagar duas vezes: Em prol da empregada afastada e em favor daquela que a substituiu.

Sobre a problemática, Delgado (2016, p. 1203) dispõe que a solução para indeterminação da natureza jurídica do afastamento segue pela análise de elementos pertinentes dos dois institutos, interrupção e suspensão contratual:

O tema não tem sido ainda debatido, com minúcia, na jurisprudência trabalhista, em decorrência da presença de poucos casos sedimentados na Justiça do Trabalho. A falta de suficiente experimentação jurídica e processual no segmento trabalhista a respeito dessa lide, conduz à necessidade de busca dos elementos pertinentes para o respectivo enquadramento nos dois tipos jurídicos contrapostos.

Por outro lado, conforme aponta Dias (2007), trata-se de hipótese de licença não remunerada, e neste mesmo sentido segue o posicionamento de Resende (2015, p.934):

Desse modo, as licenças não remuneradas são apenas aquelas previstas em lei. Pode-se mencionar como hipótese de licença não remunerada, por exemplo, o afastamento, por até seis meses, da mulher vítima de violência, a fim de assegurar sua integridade física (art. 9º, § 2º, II, da Lei nº 11.340/2006 – Lei Maria da Penha).

Todavia, a citada doutrinadora (2007, p. 97) aponta uma crítica em relação a aceção da adoção da licença não remunerada como natureza do afastamento da obreira vítima de violência doméstica:

Esta é a orientação que vem encontrando cada vez mais adeptos, mas, às claras, não atende aos propósitos da Lei Maria da Penha. Mantido o vínculo laboral, mas não percebendo salário, não pode arranjar outro trabalho e nem pleitear auxílio-desemprego. Assim, ou cai na economia informal ou terá comprometida a própria subsistência. Como há previsão legal autorizando o afastamento, que decorre de determinação judicial, a ausência não pode ser considerada falta ao trabalho ou abandono do emprego.

Sendo assim, a configuração da licença não remunerada é desvantajosa em todos os aspectos ao ser aplicado ao caso. Devendo ser analisada a aplicação da interrupção e da suspensão contratual.

Em relação aos argumentos em proveito da tipificação do afastamento previsto no artigo 9º, §2º, II, da Lei n.º 11.340/06 como hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Segue a anotação de Delgado (2016, p. 1204):

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

Tem-se que, colocar como ônus do tomador dos serviços o pagamento do salário a trabalhadora afastada seria uma infração ao princípio da legalidade, bem como, dificultaria a admissão de mulheres, uma vez que, não é vantajoso ao empregador pagar um valor mensal por um ato que por ele não foi praticado. Neste mesmo sentido tem-se Martins (2014, p. 395), para o qual:

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

O citado autor (2014, p.395), ainda continua sua linha de raciocínio, deixando claro na sua colocação o respeito ao princípio da legalidade e da não colocação de tal hipótese dentro do rol da interrupção do contrato de trabalho:

Ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude da lei (art. 5º, II, da Constituição). É o princípio da legalidade. Se não existe previsão na lei a respeito de pagamento de salário da empregada afastada por seis meses em razão de violência doméstica, não há obrigação do empregador de pagá-lo. Não se trata de hipótese de interrupção dos efeitos do contrato de trabalho, pois não determina o inciso II do §2º do art.9º da lei em comentário o pagamento de salários ou qualquer outra vantagem para o trabalhador. [...] Se não há obrigação de pagar salários, é período de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho.

Conforme aponta Delgado (2016, p.1203), os defensores da corrente que entende ser hipótese de suspensão do pacto laboral ainda utilizam a seguinte argumentação:

Agregue-se a esse rol de argumentos a circunstância de os afastamentos longos, sem expressos ônus e encargos legais para o empregador, serem usualmente enquadrados pela doutrina e pela jurisprudência como suspensão contratual.

Logo, verifica-se que os argumentos lançados em relação a caracterização do afastamento da mulher vítima de violência doméstica são pertinentes. Por sua vez, Delgado (2016, p. 1204) arrola as considerações em favor da interrupção do contrato de trabalho:

Argumenta-se, em primeiro lugar, que o silêncio da lei não tem necessária força normativa excludente, por ser próprio ao sistema jurídico e à ordem constitucional a integração das normas jurídicas. Mesmo nesse tema do contraponto entre situações de suspensão ou de interrupção contratuais, outros silêncios normativos já ocorreram, sem que a jurisprudência ficasse sempre, em todos os casos, com a tese da suspensão plena do contrato de trabalho. Relembre-se, por exemplo, os quase três anos, desde 5.10.1988, em que o prazo de afastamento devido a maternidade estendeu-se dos originais 86 dias fixados na CLT (art. 392) para 120 dias (conforme art. 7º, XVIII, da Constituição), sem autorização legal para que o INSS ficasse responsável por essa parcela de *34 dias de acréscimo* (art. 195, §5º, CF/88). A jurisprudência pacificou-se, na época – até o advento da Lei Previdenciária n. 8.213, de 24.7.1991, que garantiu a fonte estatal de custeio da verba -, que a responsabilidade pelo pagamento era, assim, do empregador (nesta linha, a OJ 44 da SDI-I do TST).

Logo, infere-se que por conta do silêncio legal não significa a perda de uma garantia legal, existindo outro meio de solução da lacuna. Conforme aponta Delgado

(2016), em relação à licença maternidade em que durante anos careceu de regulamentação e para tanto a jurisprudência legalizou a matéria a até o advento de uma norma. Sobre tal direito concedido à trabalhadora, Barros (2016, p. 710):

A legislação sobre proteção à maternidade, no Brasil, [...], cuida da proteção à saúde da gestante [...]. As medidas de tutela à maternidade previstas nos art. 391 a 401 da CLT estendem-se às empregadas, inclusive a domicílio, a que aludem os art.3º e 6º desse diploma legal.

Por este, entende-se que a licença maternidade destina-se à proteção à saúde da mulher, bem como sua integridade, desse modo, a mulher vítima de violência doméstica carece da mesma custódia.

De outra forma, quanto ao fato da mulher ser violentada domesticamente, seja hipótese de interrupção ou suspensão do pacto laboral o contrato de trabalho é mantido. Apenas a efetuação da atividade laboral é paralisada temporariamente, sem prejuízo do direito ao emprego. As obrigações acessórias, por sua vez, perduram e, se violadas, podem acarretar a resolução contratual, sendo assim, é inviável a extinção contratual, sendo vedada a dispensa sem justa causa do obreiro.

Do mesmo modo, são certificados, por ocasião do retorno ao trabalho, todas as vantagens que, durante a ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que a trabalhadora pertence (artigo 471, CLT). Neste mesmo sentido, e ainda sobre a estabilidade da obreira vitimada, Martins (2014) diz:

É espécie de garantia de emprego, de modo que o contrato de trabalho não pode ser rescindido durante o período de afastamento. Durante os seis meses, a empregada teria direito a ser reintegrada. Quando do retorno da empregada à empresa, serão assegurados todos os direitos que, em sua ausência, tenham sido atribuídos à categoria a que pertencia no empregador (art. 471 da CLT), como, por exemplo, reajustes salariais.

Por outro lado, o período de afastamento não possui reflexo para o cálculo da proporção do período de férias, pagamento de 13º salário, e nem para fins de incidência do FGTS e contribuição previdenciária, por conta de não haver disposição para tanto na Lei n.º 11.340/06.

4.3 APERFEIÇOAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL COMO UM DOS MECANISMOS DE SOLUÇÃO

É evidente a influência da LMP no Direito do Trabalho, no que se refere ao cumprimento do contrato de trabalho. Uma vez que o referido dispositivo legal induz na manutenção do vínculo empregatício da obreira vitimada.

Quanto à natureza jurídica do afastamento da trabalhadora vítima de violência doméstica, é evidente que o posicionamento, conforme doutrinadores citados no decorrer do presente trabalho monográfico, que se trata de hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

Vislumbra-se que não se pode transferir ao empregador o encargo de pagar o salário da trabalhadora que tem o seu contrato suspenso, uma vez que seria inviável para o mesmo, uma vez que, provavelmente teria que dispende capital para pagar um(a) trabalhador(a) substituto, dando ensejo, a um pagamento duplo.

Do mesmo modo, o fato gerador do afastamento, qual seja, o ato de violentar a trabalhadora, não é responsabilidade do tomador dos serviços, pois o mesmo não agiu para tanto. No entanto, surge o questionamento quanto à proteção dada a mulher vítima de tal ato injusto. Por conta dos efeitos da suspensão empregatícia o empregado não presta serviços e não se mantém a disposição do empregador, por conseguinte, este não paga salário e o período de suspensão não é computado como tempo de serviço (RESENDE, 2015).

Dessa forma, a obreira estaria em total desvantagem ao pleitear a “licença não remunerada”, uma vez que deixaria de receber salário e não haveria contagem de tempo de serviço. Estando a mercê da sorte, se por acaso o seu agressor laborasse no mesmo local de trabalho, ou no mínimo, conhecesse toda a rotina da vitimada.

A discussão, na celeuma jurídica sobre a aplicação do princípio protetivo em relação ao fato da mulher vítima de violência é vasta. Cabe elucidar sobre tal princípio e sua aplicabilidade na Ciência Laboral, a respeito informa Delgado (2016, p. 201) que:

[...] este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o

desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. [...] Parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado.

Assim, o Direito do Trabalho possui sua essência como norma protetiva. Levando em conta uma análise de todo um sistema protetivo dentro do ordenamento jurídico, chega-se à relação entre Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, conforme aponto o citado autor (2016, p. 84):

Os vínculos do Direito do Trabalho com o ramo previdenciário (ou de seguridade social) são históricos: os dois segmentos jurídicos praticamente nasceram do mesmo processo de intervenção do Estado no mercado de trabalho, a partir da segunda metade do século XIX, na Europa Ocidental. Hoje tais vínculos preservam-se estreitos [...].

Ainda sobre a relação entre o ramo trabalhista e o previdenciário, Martins (2014, p. 31) aponta o caráter de amparo entre os dois sistemas normativos autônomos, e aduz que:

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

Assim sendo, a correlação entre os dois ramos do Direito é notória e conforme aponta o referido autor (2014), a previdência social, dentre outras, cuida de tutelar a proteção à mulher. No mais, diversos doutrinadores, a citar Dias (2007), apontam a mesma solução viável para o dilema da aplicação dos efeitos da suspensão do contrato de trabalho. Segunda a mencionada autora (2007, p. 97):

A solução mais adequada é a sugerida por Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto: A suspensão do contrato de trabalho, no qual a mulher teria mantido seu vínculo empregatício, porém não recebendo salário do empregador, mas sim do órgão previdenciário, a exemplo do que ocorre na licença gestante e na ausência do empregado por acidente de trabalho.

Também merece destaque o princípio da dignidade humana, o maior dos princípios, conforme aponta Nascimento (2011), que juntamente com o da valorização do trabalho humano amplia a assistência econômica para transformá-la em tutela também moral do trabalhador, pois conforme preleciona o citado autor (2011, p. 462):

A Constituição Federal do Brasil (art. 1º, III) declara que nosso Estado Democrático de Direito tem como fundamento, entre outros valores, a dignidade da pessoa humana. A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.[...] Dela ocupam-se diversas declarações. A Carta das Nações Unidas (1945) proclama a sua “fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana”. A Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) pronuncia que “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constituem o fundamento da liberdade, da justiça e da paz mundial” e que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”. Impõe-se, portanto, como medida de valorização da pessoa humana que trabalha, a regulamentação do preceito constitucional de 1988 (art. 1º, III).

No mais, não existe no ordenamento jurídico pátrio, a indicação expressa dos meios que levem à realização e aplicação do princípio da dignidade humana. O que conduz a uma insegurança jurídica, posto que nem sempre o princípio é aplicável adequadamente, haja vista depender dos fatos que se apresentem no caso concreto (NASCIMENTO, 2011).

Por conseguinte, ao analisar o fato da mulher sofrer violência doméstica, e a mesma possuir um ofício, a dignidade representaria muito além da garantia do emprego, mas uma percepção de alguma contraprestação para que a mesma não se encontrasse desamparada financeiramente.

Sendo assim, Delgado (2016, p. 1204) sobreleva a irrefutável índole de Seguridade Social ao disposto no artigo 9º, §2º, II, da Lei n.º 11.340/06 (LMP):

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

Dessa forma, conforme o aludido doutrinador, o cunho previdenciário dado ao disposto na Lei Maria da Penha atrai os princípios específicos da Seguridade Social para tanto. Especificadamente o conteúdo do princípio da solidariedade, segundo o qual Amado (2016, p. 39):

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

Nessa mesma perspectiva, são os ensinamentos de Martinez (2010, p. 121):

[...] solidariedade quer dizer cooperação de maioria em favor da minoria, em certos casos, da totalidade em direção à individualidade. Dinâmica a sociedade, subsiste constante alteração dessas parcelas e, assim, num dado momento, todos contribuem, e, noutro, muitos se beneficiam da participação da coletividade. Nessa ideia simples, cada um também se apropria do seu aporte. Financeiramente, o valor não utilizado por uns é canalizado por outros. Significa a cotização de certas pessoas, com capacidade contributiva, em favor dos despossuídos. Socialmente considerada, é ajuda marcadamente anônima, traduzindo mútuo auxílio, mesmo obrigatório, dos indivíduos.

E conforme afirma Goes (2014, p. 36) é por conta da aplicação do princípio da solidariedade da seguridade social que certos benefícios ao trabalhador são concedidos, independentemente de contribuição:

É esse princípio que permite que as pessoas portadoras de deficiência e os idosos com mais de 65 anos, quando não possuem meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família, sejam amparados pela assistência social através do benefício de prestação continuada, que corresponde a uma renda mensal de um salário mínimo, mesmo sem nunca terem contribuído para a Seguridade Social. Esse princípio também justifica, por exemplo, o fato de um trabalhador que, no seu primeiro dia de trabalho, sofreu um acidente e ficou definitivamente incapaz para o trabalho, se aposentar por invalidez, mesmo sem ter qualquer contribuição recolhida para a Seguridade Social.

No mesmo sentido, Delgado (2016, p. 1204) aponta a Seguridade Social como um dos instrumentos de garantia da dignidade da pessoa humana para a mulher vítima de violência doméstica, evidenciando o caráter de política pública para tanto:

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

No entanto, ressalva Martins (2014) a condição de uma política pública no texto da Lei Maria da Penha em relação ao afastamento de 6 (seis) meses do ambiente de trabalho, previsto no artigo 9º, §2º, II da LMP. Bem como, apresenta o papel da Lei Orgânica da Assistência Social, Lei n.º 8.742/93 (LOAS), pois segundo o mencionado autor (2014, p. 395):

Mostra o art. 9º da Lei nº da Lei 11.340 uma política pública de proteção à mulher. Não prevê obrigação de o empregador remunerar

o empregado. Lei de Assistência Social poderá determinar o pagamento dos salários da empregada pelo INSS. Enquanto isso não ocorre, o empregador não tem obrigação de pagar os salários da mulher, nem contar o tempo de serviço.

No mesmo sentido tem-se o artigo 203, da Lei Maior no sentido de que a assistência social será prestada a quem dela carecer, altivamente de contribuição à Seguridade Social, a respeito discorreu Goes (2014, p. 15) que:

A assistência social é regulamentada pela Lei 8.742/93 (Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS). O principal benefício da assistência social é o benefício de prestação continuada: trata-se de uma renda mensal de um salário mínimo concedida à pessoa portadora de deficiência e ao idoso com 65 anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família (art. 20 da LOAS).

E no que se refere aos princípios da assistência social, a Lei n.º 8.742/93 os elenca de forma expressa, em seu artigo 4º, *in verbis*:

Art. 4º A assistência social rege-se pelos seguintes princípios:
I - supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica;
II - universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas;
III - respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a benefícios e serviços de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária, vedando-se qualquer comprovação vexatória de necessidade;
IV - igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se equivalência às populações urbanas e rurais;
V - divulgação ampla dos benefícios, serviços, programas e projetos assistenciais, bem como dos recursos oferecidos pelo Poder Público e dos critérios para sua concessão.

Acerca do citado dispositivo legal, Amado (2016, p. 46) tece imperiosa consideração, destacando a relevância do princípio da universalidade da cobertura do atendimento:

Com propriedade, os princípios informadores da assistência social brasileira revelam o seu espírito, pois este subsistema da seguridade social objetiva realizar as necessidades básicas das pessoas em situação de vulnerabilidade social, buscando restaurar ou preservar a sua dignidade, e não obter rentabilidade econômica, mesmo porque as prestações assistenciais independem de contribuição dos

beneficiários. Demais disso, em decorrência do Princípio da Universalidade da Cobertura e do Atendimento, busca o assistencialismo a inclusão social dos necessitados, através do maior alcance dos direitos sociais, o que poderá ser atingido através da publicidade das medidas a serem prestadas. Aliás, não é porque uma pessoa precisa de um benefício ou serviço da assistência social que o Estado ou a sociedade poderá coloca-lo em situação vexatória, devendo ser preservada a sua dignidade, sendo vedada qualquer discriminação negativa no atendimento dos povos urbanos e/ou rurais.

Ante o exposto, quando se fala em universalidade concebe-se a ideia de que a proteção social deve atingir a todos os riscos sociais que possam gerar estado de necessidade (GOES, 2014). Ainda sobre o alcance do princípio o aludido em estudo, autor (2014, p. 25) faz ponderações:

Riscos sociais são infortúnios da vida (doenças, acidentes, velhice, invalidez etc.), aos quais qualquer pessoa está sujeita. A universalidade do atendimento tem por objetivo tornar a Seguridade Social acessível a todas as pessoas residentes no país, inclusive estrangeiras.

Como se observa, a Seguridade Social, em conformidade com seus preceitos básicos, deveria incluir a hipótese do afastamento de 6 (seis) meses da mulher vítima de violência doméstica, esculpido, como já dito, no artigo 9º, §2º, II da LMP, dentre os benefícios, uma vez que a trabalhadora fica desamparada, sofrendo duplamente: o dano gerado pela violência e a consequente falta de recebimento de salário. Delgado (2016, p. 1205) faz forte crítica a este cenário, afirmando que:

Nessa qualidade de regra trabalhista e de regra de seguridade social, o afastamento do trabalho assegurado pelo art. 9º, §2º, II da Lei n. 11. 340/2006 à trabalhadora ameaçada no plano doméstico ou de sua família somente cumpre seus objetivos cardeais caso seja enquadrado como interrupção da prestação de serviços, ao invés de mera suspensão contratual, com a garantia de percepção dos direitos trabalhistas à empregada sob tutela pública e social.

Na mesma linha de raciocínio, o citado doutrinador (ibidem) aponta a solução mais viável:

Naturalmente que a Lei n. 8.1213/1991 deve ser aperfeiçoada, do ponto de vista legislativo, para se cumprir o comando do art. 195, §5º, da Constituição, a fim de que o empregador, em tais situações

específicas de afastamento judicial, possa se ressarcir perante o conjunto dos recolhimentos que realiza para o INSS, em conformidade com o mesmo mecanismo já adotado para o salário-maternidade. Nos casos da empregada, doméstica e da empregada adotante de recém-nascido ou criança, o critério que caberia fixar-se na alteração legal seria o mesmo hoje vigente do INSS. [...] O contraponto de posições díspares em tema tão relevante recomenda ao legislador previdenciário que realize, com exatidão e urgência, o aperfeiçoamento da Lei n. 8.213/91, de maneira a conferir pronta efetividade aos objetivos tutelares e civilizatórios da Lei Maria da Penha também no campo trabalhista.

Desse modo, Delgado (2016) recomenda um aprimoramento da Lei n.º 8.213/91, conhecida com RGPS, bem como da LOAS, no sentido de incluir um novo benefício que englobe a proteção financeira da trabalhadora vítima de violência doméstica, para que a mesma tenha salvaguardada sua saúde, segurança e integridade física.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ramo trabalhista, bem como o previdenciário, são caracterizados pela inclinação protecionista ao trabalhador, estando presente em seus diversos dispositivos legais e bases principiológicas o viés garantidor e tutelar das condições mínimas existenciais.

Por seu turno, a Lei Maria da Penha marca uma base legal protetora em relação à mulher acometida de violência doméstica, trazendo diversos seguimentos e procedimentos que viabilizam o combate ao mal da agressão de gênero.

Quanto à trabalhadora vitimada o citado dispositivo assegura o afastamento de 06 (seis) meses do local de trabalho e a consequente garantia de emprego. No que se refere à natureza jurídica no afastamento, trata-se de suspensão do contrato de trabalho, pois a Lei de Violência Doméstica não traz obrigação de pagamento de salário à obreira durante a sustação do pacto laborar.

Em observância ao princípio da legalidade, expresso na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, é vedado obrigar alguém a praticar ato não posto em lei, demonstrando que não poderia ser caracterizado interrupção do contrato de trabalho, e sobre outro lado, não poderia onerar o empregador por fato que este não contribuiu para o resultado.

Sendo assim, como tal tema possui forte relevância, recomenda-se que a Lei n.º 8.213/91 seja aperfeiçoada, de modo a conferir efetividade aos objetivos tutelares e civilizatórios da Lei Maria da Penha e do Direito do Trabalho, para que acoberte a mulher trabalhadora vítima de violência doméstica esteja desamparada financeiramente durante os 6 (seis) e possua meios de se recompor.

Conforme exposto em diversos dados divulgados por órgãos competentes durante todo o texto monográfico, o perfil do agressor da trabalhadora é caracterizado por ser uma pessoa próxima, como por exemplo os atuais e passados companheiros. Quanto aos locais da execução do ato violento de gênero, têm-se a residência, rua e local de trabalho, possibilitando concluir que a mulher está exposta a tal mal durante todo o dia e em basicamente em todos os lugares, necessitando de maior proteção.

Portanto, para efetuar a proteção à mulher vítima de violência doméstica, deve-se criar um benefício previdenciário, pago pelo Estado, para que a mesma possa se ausentar do trabalho e fazer jus aos 06 (seis) meses a que tem direito para

que possa reconstituir seus laços e reestruturar sua vida, em observância ao princípio da dignidade da pessoa humana. A participação do ramo previdenciário é necessária uma vez que o tomador dos serviços não pode se responsabilizar pelo fornecimento da remuneração, uma vez que já está a cargo desde garantir o vínculo empregatício pelo tempo que durar o afastamento.

Sendo assim, de nada adianta prever a suspensão temporária do contrato de trabalho sem fornecer meios para tanto, a mulher vitimada não estaria segura afastada do trabalho sem percepção de salário, estando a mingua da sociedade, e bem como, grande parte ainda possui certo grau de dependência econômica do companheiro, mesmo trabalhando, impossibilitaria a solicitação do direito trazido pela Lei Maria da Penha.

REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. 8. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

BANDINTER, Elizabeth. **Um é o outro – Relações entre homens e mulheres**. Tradução de Carlota Gomes. Tradução de Carlos Gomes. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. 2.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BIANCHINI, Alice. **Lei Maria da Penha: Lei 11.340/2006**: Aspectos assistenciais, protetivos e criminais da violência de gênero. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. **Constituição (1934)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 28 de junho de 2016.

_____. **Constituição (1967)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 28 de junho de 2016.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 28 de junho de 2016.

_____. **Decreto n. 16.300, de 31 de dezembro de 1923**. Aprova o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16300.htm>. Acesso em: 29 de junho de 2016.

_____. **Decreto n. 99.684, de 8 de novembro de 1990**. Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm>. Acesso em: 29 de junho de 2016.

_____. **Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm>. Acesso em 30 de junho de 2016.

_____. **Decreto n. 5.545, de 22 de setembro de 2005.** Altera dispositivos do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5545.htm>. Acesso em 13 de agosto de 2016.

_____. **Decreto n. 8.691, de 14 de março de 2016.** Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8691.htm>. Acesso em 30 de junho de 2016.

_____. **Decreto-lei n. 2.548, de 31 de agosto de 1940.** Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 28 de junho de 2016.

_____. **Decreto-lei n. 3.689, de 3 de outubro de 1941.** Código de Processo Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del3689Compilado.htm>. Acesso em: 16 de agosto de 2016.

_____. **Decreto-lei n. 3, de 27 de janeiro de 1966.** Disciplina as relações jurídicas do pessoal que integra o sistema de atividades portuárias; altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/103572/decreto-lei-3-66>>. Acesso em: 5 de agosto de 2016.

_____. IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego**, 2006. O Trabalho da Mulher Principal Responsável no Domicílio. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/trabalho_mulher_responsavel.pdf>. Acesso em 15 de julho de 2016.

_____. _____. **Pesquisa Mensal de Emprego**, 2010. Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 16 de julho de 2016.

_____. _____. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa.** Indicadores IBGE. Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, 2003-2014. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2014.pdf>. Acesso em 15 de julho de 2016.

_____. _____. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa.** Indicadores IBGE. Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, 2003-2015.

Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2015.pdf>. Acesso em 16 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 1.596, de 29 de dezembro de 1917 do estado de São Paulo.**

Reorganisa o Serviço Sanitário do Estado. Disponível em:

<<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html>>.

Acesso em: 3 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 4.072, de 16 de junho de 1962.** Acrescenta parágrafo único do artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4072.htm>. Acesso em: 4 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 4.375, de 17 de agosto de 1964.** Lei do Serviço Militar. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4375.htm>. Acesso em: 4 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em 4 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 7.189, de 4 de junho de 1984.** Altera a redação do art. 379, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1980-1988/L7189.htm>. Acesso em: 4 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 4 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm>. Acesso em: 4 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm>. Acesso em: 4 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 5 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm>. Acesso em: 11 de agosto de 2016.

_____. **Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em 5 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 9.504, de 30 de setembro de 1997.** Estabelece normas para as eleições. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9504compilado.htm>. Acesso em: 6 de agosto de 2016.

_____. **Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999.** Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm>. Acesso em: 6 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em 7 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 10.421, de 15 de abril de 2002.** Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm>. Acesso em 7 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005.** Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm>. Acesso em: 7 de agosto de 2016.

_____. **Lei n. 11.304, de 11 de maio de 2006.** Acrescenta inciso ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, para permitir a ausência do trabalhador ao serviço, sem prejuízo do salário, na hipótese de participação em reunião oficial de organismo internacional ao qual o Brasil seja filiado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11304.htm>. Acesso em: 7 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 11.324, de 19 de julho de 2006.** Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm>. Acesso em 8 de julho de 2016.

_____. **Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Lei Maria da Penha. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em 8 de junho de 2016.

_____. **Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em 8 de julho de 2016.

_____. **Medida Provisória n. 1952-20, 14 de dezembro de 2000.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nos 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1952-31.htm>. Acesso em: 8 de julho de 2016.

_____. **Resolução n. 18.019,** de 2 de abril de 1992. Inelegibilidade de servidores públicos em exercício e de dirigentes de entidades da classe. Disponível em: <<http://www.tse.jus.br/legislacao-tse/res/1992/RES180191992.htm>>. Acesso em: 15 de agosto de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 197.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=197.NUM E.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em 10 de julho de 2016.

_____. _____. **Súmula 217**. Disponível em:
<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=217.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 10 de julho de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 375**, da SDI-I. Disponível em: <<http://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-i&num=375>>. Acesso em: 10 de julho de 2016.

_____. _____. **RR n. 4568300552002502 4568300-55.2002.5.02.0900**, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 3ª Turma, Data de Julgamento: 30/08/2006. Disponível em:
<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1530109/recurso-de-revista-rr-4568300552002502-4568300-5520025020900>>. Acesso em: 24 de julho de 2016.

_____. _____. **Súmula 28**. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-28>. Acesso em: 10 de julho de 2016.

_____. _____. **Súmula 32**. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-32>. Acesso em 13 de julho de 2016.

_____. _____. **Súmula 155**. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-155>. Acesso em: 19 de agosto de 2016.

_____. _____. **Súmula 160**. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-160>. Acesso em: 10 de julho de 2016.

_____. _____. **Súmula 269**. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-269>. Acesso em: 10 de julho de 2016.

_____. _____. **Súmula 440**. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-440>. Acesso em: 11 de julho de 2016.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em:
<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em 24 de junho 2016.

_____. **História do Direito do Trabalho da Mulher**. São Paulo: Ltr, 2000.

CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. **A Lei Maria da Penha e o Contrato de Trabalho**. Juízes para a Democracia, n 39, p.4, set-nov, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na Justiça**: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

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

HANER, June.E. **A mulher no Brasil**. Tradução de Eduardo F. Alves. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1978.

KATO, Shelma Lombardi de. **A Lei Maria da Penha e a Proteção dos Direitos Humanos sob a Perspectiva de Gênero**. In: Kato Shelma Lombardi de (coord). Manual de capacitação multidisciplinar. Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso, 2006.

KERGOAT, Danielè. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: HIRATA et al. (Orgs.). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: UNESP, 2009.

LOPES, Ana Maria D'Ávila *et al.* **A influência do fator gênero no combate ao tráfico de mulheres**. In: LOPES, Ana Maria D'Ávila; JUCA, Roberta Laena Costa; COSTA, Andreia da Silva (Orgs.). Gênero e Tráfico de mulheres. Florianópolis: Conceitos. 2012.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Curso de Direito Previdenciário**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

_____. **Manutenção do contrato de trabalho em razão de violência doméstica**. Carta Forense, n. 45, p.4, São Paulo, fev 2007.

McCLINTOCK, Anne. **Couro imperial**: raça, gênero e sexualidade no embate colonial. Tradução de Plínio Dentzien. Campinas: UNICAMP, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Comentários às leis trabalhistas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1991.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Escritório no Brasil**. Convenção 3. Brasília, DF, 1919. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm>. Acesso em 24 de junho de 2016.

PERNOUD, Régine; DO CARMO SANTOS, Maria. **O mito da Idade Média**. Europa-América, 1989.

PINTO, Ronaldo Batista; CUNHA, Rogério Sanches. **Violência Doméstica: Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) Comentada artigo por artigo**. 2 ed. São Paulo: RT, 2008.

PORTO, Pedro Rui de Fontoura. **Anotações preliminares à Lei 11.340/2006 e suas repercussões em face dos Juizados Especiais Criminais**. Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. 05/09/2006. Disponível em:<http://www.mprs.mp.br/atuacaomp/not_artigos/id14900.htm>. Acesso em: 05 de agosto de 2016.

RAGO, Margareth. **Anarquismo e feminismo no Brasil**: audácia de sonhar (memória e subjetividade em Luce Fabbri). 2. ed. Rio de Janeiro: Achiamé, 2007.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Método, 2015.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Curitiba: Juruá, 1999.

_____. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

SAFIOTTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. 3. Ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SCOTT, Joan W. **A mulher trabalhadora**. Tradução de Cláudia Gonçalves et al. In: FRAISSE, Geneviève; PERROT, Michelle (Dir.) O Século XIX. Tradução de Cláudia Gonçalves et al. In: DUBY, Georges; PERROT, Michelle. História das mulheres no ocidente. Tradução de Maria Helena da Cruz Coelho et al. Porto: Afrontamentos, 1991. V. 4. P.422-475.

SOLE ROMEO, Gloria. **Historia del feminismo** (siglos XIX y XX). Navarra: Universidad de Navarra (EUNASA), 1995.

SOUZA, Sérgio Ricardo de. **Comentários à lei de combate à violência contra a mulher: Lei Maria da Penha 11.340/2006**. Curitiba: Juruá, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TELES, Maria A. de Almeida; MELOS, Mônica. **O que é violência contra a mulher**. São Paulo: Brasiliense, 2002.

THÉBAUD, Françoise. **A grande guerra: o triunfo da divisão sexual**. In: DUBY, Georges; PERROT, Michelle (Orgs.). *História das mulheres no ocidente*. Tradução de Maria Helena da Cruz Coelho et al. Porto: Afrontamentos, 1991. V. 5. P. 30-39.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil: um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no modelo normativo Espanhol**. São Paulo: LTr, 2016.

VECCIO, Silvana. **A boa esposa**. In: KLAPISCH-ZUBER, Christiane (Dir.). *A Idade Média*. Tradução de Ana Losa de Ramalho et al. IN: DUBY, Georges; PERROT, Michelle (Orgs.). *História das Mulheres no ocidente*. Tradução de Maria Helena da Cruz Coelho et al. Porto: Afrontamentos, 1990. p. 142-183.

WAISELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da Violência 2015: Homicídio de mulheres no Brasil**. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <http://www.mapadaviolencia.org.br/pdf/2015/MapaViolencia_2015_mulheres.pdf>. Acesso em: 2 de agosto de 2016.