



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES
CURSO DE DIREITO**

CLARISSA ARAÚJO DA ROCHA FERNANDES DE OLIVEIRA

**OS REFLEXOS DA LEI MARIA DA PENHA NA RELAÇÃO DE EMPREGO
DOMÉSTICO**

**GUARABIRA
2017**

CLARISSA ARAÚJO DA ROCHA FERNANDES DE OLIVEIRA

**OS REFLEXOS DA LEI MARIA DA PENHA NA RELAÇÃO DE EMPREGO
DOMÉSTICO**

Trabalho de Conclusão de Curso da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador (a): Prof. Ms. Luciana Souto de
Oliveira.

GUARABIRA

2017

CLARISSA ARAÚJO DA ROCHA FERNANDES DE OLIVEIRA

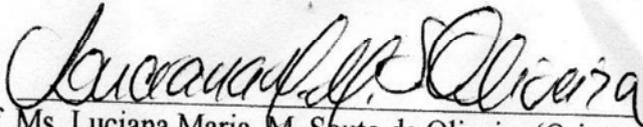
OS REFLEXOS DA LEI MARIA DA PENHA NA RELAÇÃO DE EMPREGO
DOMÉSTICO

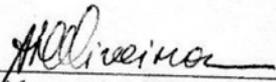
Artigo, apresentado ao Programa
Graduação em Direito da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel
em Direito.

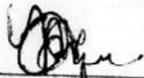
Área de concentração: Direito do
Trabalho.

Aprovada em: 12/12/14.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Ms. Luciana Maria M. Souto de Oliveira (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Alana Lima de Oliveira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Marcella Oliveira de Alexandria Rique
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

O48r Oliveira, Clarissa Araujo da Rocha Fernandes de.

Os reflexos da lei maria da penha na relação de emprego doméstico [manuscrito] : / Clarissa Araujo da Rocha Fernandes de Oliveira. - 2017.

28 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2017.

"Orientação : Profa. Ma. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira, Coordenação do Curso de Direito - CH."

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte inesgotável de amor e fé.

Aos familiares que estiverem presentes nesses últimos anos e me ajudaram a chegar até aqui, que torcem verdadeiramente por mim e comemoram comigo cada vitória conquistada.

Ao meu namorado, Pablo, por ser um ombro amigo e companheiro em todos os momentos, um verdadeiro exemplo de amor e dedicação nos meus momentos de aflições

Aos professores do Curso de graduação da UEPB, que passaram todo o conhecimento necessário para minha formação acadêmica.

Aos funcionários da UEPB, Luiz e Graça, pela presteza e atendimento quando foi necessário.

Aos meus colegas de estágio da 3ª Vara, exemplos de profissionais, cada um com sua história de vida e superação, que me fazem enxergar as coisas com outros olhos e me impulsionam a buscar minha realização profissional.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e apoio.

Às minhas amigas de infância, que acompanharam minhas lutas diárias e sempre deixaram a rotina mais leve.

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.” (Simone de Beauvoir).

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. A LEI MARIA DA PENHA.....	9
2.1 TIPOS DE VIOLÊNCIA.....	11
2.2. VIOLÊNCIAS NO ÂMBITO DO TRABALHO: ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	13
3. EMPREGADO DOMÉSTICO.....	15
3.1. EMPREGADA DOMÉSTICA COMO SUJEITO PASSIVO DA LEI MARIA DA PENHA.....	16
3.2. INTERPRERAÇÃO INTEGRATIVA.....	18
4. MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	20
4.1. INTERRUÇÃO E SUSPENSÃO.....	23
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
6. REFERÊNCIAS.....	26

OS REFLEXOS DA LEI MARIA DA PENHA NA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO

OLIVEIRA, Clarissa Araújo da Rocha Fernandes de¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os reflexos da Lei Maria da Penha no âmbito do trabalho e a necessidade de maiores discussões para assegurar a manutenção contratual das vítimas da violência. Primeiramente, é demonstrado um breve histórico da existência da lei, fala-se dos tipos de violência, podendo, inclusive, aplicá-la aos empregados domésticos, identificando-os como sujeitos passivos da lei 11.340/06, pois presentes os requisitos normativos. Depois, é observada a medida de assistência às mulheres vítimas da violência doméstica no que tange a manutenção do vínculo de trabalho, devendo o intérprete analisar o caso concreto e identificar a melhor solução para a vítima e a sua estabilidade, devendo aplicar a interrupção ou suspensão do contrato, já que a lei não deixa claro qual o tipo de afastamento deverá incidir nos casos, devendo haver um aperfeiçoamento da lei no que diz respeito ao âmbito do trabalho, deixando claro qual a espécie de afastamento e quem deverá assumir o pagamento do salário da empregada afastada. O método utilizado para a pesquisa foi o dedutivo, através de pesquisas bibliográficas e documentais, constatando-se que a Lei Maria da Penha necessita de uma maior adequação para preservar os direitos trabalhistas das vítimas.

Palavras-Chave: 1- Lei Maria da Penha 2- Estabilidade. 3- Vínculo de Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo uma análise acerca da Lei Maria da Penha e a hipótese de assistência às mulheres vítimas de violências domésticas que necessitam de afastamento do local do trabalho, por um período de até seis meses, prevista no art. 9º, § 2º da lei 11.340/06. A razão o trabalho é a preocupação com os direitos das mulheres que sofrem violação da sua integridade física e psicológica e necessitam de manutenção de seu emprego, através de afastamento e carecem do recebimento de salário para o seu sustento, evidenciando o emprego doméstico, pois o objetivo da lei Maria da Penha é coibir a violência em razão da vulnerabilidade de gênero e local de trabalho.

¹ Aluna de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus III.
E-mail: clarissafem@hotmail.com

Far-se-á uma breve análise da Lei Maria da Penha, o que ocasionou o seu surgimento, o que isso significou para o fortalecimento das mulheres, os tipos de violências definidos nesse instituto e a sua importância para as vítimas.

Posteriormente, é feita uma abordagem sobre os Empregados domésticos e o enquadramento das empregadas domésticas como sujeito passivo da Lei Maria da Penha, através da interpretação ampla da lei que alcança as mulheres que convivem no âmbito familiar e doméstico, havendo semelhanças suficientes para enquadrá-las como seres que necessitam de proteção prevista no referido diploma.

Na sequência, é debatido o afastamento previsto na lei 11.340/06, sendo indagado qual o tipo que deverá ser aplicado, se é uma hipótese de Interrupção ou Suspensão, sendo apresentada as diferenças entre os dois tipos e sua repercussão no contrato de trabalho.

Busca-se, com este trabalho, o aperfeiçoamento da Lei Maria da Penha no que diz respeito à proteção da integridade da vítima que desenvolve o emprego doméstico e o direito ao afastamento do local de trabalho previsto na lei, devendo haver um suprimento da lacuna existente, pois o empregado doméstico que se enquadra nas situações de violência em decorrência da vulnerabilidade de gênero, desempenhando suas atividades dentro do lar, necessita do amparo legal previsto na referida lei; e o empregador deverá possuir mecanismos para não arcar com o prejuízo de pagar as verbas decorrentes de uma relação que ultrapassa as fronteiras contratuais e, ao mesmo tempo, a vítima deverá receber seu salário para conseguir sobreviver enquanto durar sua ausência do trabalho.

O método utilizado será o dedutivo e nas diversas fases do trabalho foram utilizados conhecimentos pautados na doutrina e jurisprudência.

Esperamos que esse artigo sirva para auxiliar outros trabalhos e pesquisas.

2. A LEI MARIA DA PENHA

A violência contra a mulher sempre esteve presente na sociedade, violando os direitos humanos e percorrendo uma longa trajetória para que o Estado pudesse criar mecanismos de atuação para o refúgio das mulheres vítimas de agressões em todas as suas modalidades, em especial, no âmbito familiar.

A lei Maria da Penha surgiu como um mecanismo de atuação na defesa e prevenção da violência doméstica e familiar, ganhando esse nome em homenagem à cearense Maria da Penha Fernandes, que durante alguns anos sofreu inúmeras agressões causadas pelo seu companheiro, em uma delas levou um tiro enquanto dormia e ficou com paraplegia irreversível, e logo após

retornar do hospital sofreu outro atentado por parte do mesmo agressor, quando ele tentou eletrocutá-la. Na busca por justiça, iniciou-se um processo que perdurou por quase 20 anos para ser julgado, devido aos mecanismos oferecidos pela justiça e morosidade do sistema jurídico.

Para Tansse Corbelline (2013):

Com o apoio de Centros Especializados, Maria da Penha enviou o caso para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (OEA), que aceitou a denúncia e “publicou o Relatório nº 54 responsabilizando o Estado Brasileiro por negligência e omissão em relação à violência doméstica, recomendando várias medidas no caso específico de Maria da Penha e a revisão das políticas vigentes no âmbito da violência contra a mulher.

No mesmo entendimento, Roberto Flávio (2013):

Na justificativa preambular da lei são invocados o parágrafo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB); a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; bem como outros tratados internacionais, ratificados pela República Federativa do Brasil, relativos à matéria.

Para a referida lei, em seu artigo 5º, é possível extrair que: “configura qualquer tipo de violência doméstica e familiar contra a mulher ou qualquer ação ou omissão baseada no gênero que cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial”, ou seja, a lei admite uma interpretação extensiva em relação às pessoas que podem ser enquadradas como vítimas.

Para Bruno Gonçalves Vieira (2015), “podemos observar que a violência doméstica é baseada no gênero, tendo como motivação a opressão à mulher.” Podendo ser praticada na unidade doméstica, no espaço caseiro, dispensando vínculo familiar, como exemplo a relação patronal e de padrasto e enteada.

Algumas medidas protetivas como a assistência psicossocial, jurídica e da saúde estão presentes na lei e são fundamentais para preservar a integridade física e os danos psicológicos ocasionados por conta das violências sofridas, ainda na lei Maria da Penha, podemos observar que há previsão para a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do trabalho por até seis meses, nos moldes do seu art. 9º, § 2º, II, demonstrando a interrupção do contrato de trabalho da vítima e estabilidade, que deverá ser afastada para preservação da sua integridade física e psicológica, para que não seja demitida por conta da sua falta de condições para o trabalho em decorrência das violências sofridas.

2.1. TIPOS DE VIOLÊNCIA

A violência pode ocorrer de maneira oculta, mas mesmo em suas formas mais brandas ela se baseia na dominação de um gênero sobre outro. Violência Doméstica, segundo alguns autores, é o resultado de agressão física ao companheiro ou companheira. Qualquer mulher pode ser vítima de violência doméstica, não importando a sua origem social, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião. Na lei Maria da Penha, caracteriza-se o gênero, onde esta lei aplica-se apenas a mulher, violência essa oriunda das agressões físicas, psicológicas, patrimoniais, sexuais e sociais, onde a mulher é vítima em virtude da sua vulnerabilidade (Erika Cavalcante, 2015).

A Convenção de Belém do Pará (1994), define:

A violência contra a mulher constitui uma violação aos direitos humanos e às liberdades fundamentais e limita total ou parcialmente à mulher o reconhecimento, gozo e exercício de tais direitos e liberdades (...) violência contra a mulher é qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado.

Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto (2011, p. 38), definem a violência contra a mulher como:

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

Os tipos de violência descritas na lei 11.340/2006, encontram-se no seu art. 7º e podem ser caracterizadas como: física, psicológica, moral, sexual ou patrimonial.

a) A violência física

Esse tipo de violência caracteriza-se pela força que o agressor utiliza contra a vítima, através de objetos ou com as próprias mãos e força do corpo, com a intenção de causar dano a integridade corporal da pessoa vulnerável fisicamente, para sua identificação é feito o exame de corpo e delito, através de perícia.

b) A violência psicológica

A violência psicológica é muito comum, não deixa marcas físicas mas atinge fortemente o psicológico da vítima, sendo difícil o seu reconhecimento através do depoimento. Quando não houver qualquer tipo de prova material da violência, cabe aos julgadores dar credibilidade à palavra da ofendida e fazer um julgamento técnico aliado à avaliação psicológica ou perícia psíquica que podem ser utilizadas como instrumentos para mensurar os danos que a vítima sofreu, “a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que causa dano emocional e diminuição da autoestima da vítima, prejudicando e perturbando 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.” (Art. 7º, II da lei 11.340/06).

c) A violência sexual

‘Entendida como qualquer toda conduta que constranja a vítima 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.’ (Art. 7º, III da lei 11.340/06).

d) 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” (Art. 7º, IV da lei 11.340/06).

e) A violência moral

“Entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria” (Art. 7, V da lei 11.340/06).

É aquela conduta que tipifique calúnia, difamação ou injúria, que são crimes contra a honra, previstos, respectivamente, nos artigos 147, 148 e 149 do Código Penal. Calúnia é imputar a outrem a autoria de crime que sabe não ser este o autor. Difamação é o ataque a honra objetiva da vítima, ou seja, é manchar a imagem que a sociedade tem do indivíduo. Injúria, por sua vez, é a ofensa a honra subjetiva, ofendendo o sentimento de dignidade que a própria pessoa tem dela. (Waldir de Freitas, 2016).

2.2. VIOLÊNCIAS NO ÂMBITO DO TRABALHO: ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

No âmbito do trabalho, quando existe uma série de condutas reiteradas que têm por objetivo ferir o empregado psicologicamente, estamos diante do Assédio Moral, caracterizado por condutas abusivas do empregador que utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger os seus empregados ou de algum colega de trabalho com a finalidade de excluir alguém do grupo de convívio, criando uma degradação das condições de trabalho, diminuindo a produtividade do empregado, podendo ocasionar vários problemas emocionais e até mesmo o desligamento do emprego.

Nesse mesmo sentido, constitui ainda assédio moral todo comportamento contra o trabalhador que implique a prática de perseguição com a finalidade de excluir a vítima das relações existentes no trabalho, condutas reiteradas afirmando que a atividade desempenhada pelo empregador não está sendo desenvolvida de forma certa; cobranças excessivas e desnecessárias; menosprezo do trabalhador, quando o agente que pratica o assédio tem por objetivo diminuir o assalariado em todos os aspectos, causando-lhe fortes transtornos, que pode levá-lo a pedir a sua demissão por não aguentar mais a situação de humilhação; comentários negativos na frente dos colegas do trabalho, também se enquadram como condutas típicas de assédio. Identificar o assédio é observar todas as ações sofridas durante a prática laboral, pois simples ações – quando são identificadas e confirmadas – podem ajudar o intérprete a majorar a aplicação da pena e entender o dano causado à vítima.

O assédio pode ser observado através das condutas praticadas pelo superior hierárquico ou pelo próprio colega de trabalho da vítima, conforme entendimento de Adriane Reis (2007, pag. 123): “O assédio moral pode ser identificado de acordo com sua origem como assédio moral vertical descendente, horizontal ou vertical ascendente. O assédio moral oriundo do superior hierárquico da vítima é denominado de assédio vertical descendente. A perseguição

praticada pelos próprios colegas de trabalho se identifica como assédio moral horizontal. E o assédio vertical ascendente, mais raro, traduz aquele realizado pelos subordinados contra um superior hierárquico. Essas modalidades em geral se manifestam de forma combinada, configurando o assédio moral misto. A espécie mais comum de assédio moral misto é aquela em que o grupo de colegas da vítima adere ao assédio moral vertical descendente”. Os critérios frequentemente utilizados para a identificação do assédio moral no trabalho são: a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima, a periodicidade e durabilidade do ato faltoso, as espécies de condutas abusivas, a sua finalidade, o perfil e a intenção do agressor em prejudicar a vítima. Toda conduta do agressor tem como fim a destruição do convívio com a vítima ou a degradação da sua saúde psicológica.

Outra modalidade de violência é o Assédio sexual, de maneira específica, é uma das grandes aflições que atingem mulheres de todas as idades, classes e etnias, restringindo sua liberdade, seja de ocupar determinados espaços públicos ou de andar sozinha em certo horário, seja de escolher o que vestir. No caso do assédio sexual no ambiente de trabalho, há agravante de, na maioria das vezes, envolver não apenas a relação de opressão de gênero, mas também a opressão de classe (Amauri Mascaro, 2014, p. 1271).

A Lei 12.845, de 2013, em seu art. 2º considera violência sexual “qualquer forma de atividade não consentida”. É caracterizado como assédio sexual, toda conduta reiterada que tenha cunho sexual, não desejado pela vítima, podendo ser observado através de ações, insinuações, mensagens e gestos.

É muito importante que a vítima dessas violências se manifeste contrária às atitudes de quem pratica o assédio, deixando claro que não aprova tal atitude. É possível denunciar o assédio sexual, apresentando uma queixa em qualquer delegacia ou em uma Delegacia da mulher, quando a pessoa assediada for do sexo feminino. Em casos de assédio, a vítima pode pedir indenização por danos morais. O art. 216 do Código Penal prevê ainda a pena de detenção de um a dois anos para quem “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual”.

O assédio moral e o assédio sexual por serem práticas com condutas reiteradas, manifesta-se mais de uma vez, até que a vítima perceba que as agressões fazem parte de um rol de violências que podem ser tipificadas por lei. Após identificar o problema, a vítima, muitas vezes, começa a sofrer psicologicamente com a relação degradante existente no trabalho,

podendo até mesmo abandonar o emprego ou desenvolver algum transtorno grave. O trabalhador, por ser o agente vulnerável da relação, muitas vezes tem medo de denunciar o problema, não tendo encorajamento suficiente correr atrás dos seus direitos, prefere abandonar o emprego. Para as mulheres a situação é mais grave, pois têm medo de serem mal vistas e interpretadas de uma forma errada. É muito importante que haja uma maior busca pela solução das violências sofridos; é necessário que as mulheres conheçam os seus direitos, até mesmo para evitar que outras situações ocorram no mesmo local de trabalho, com o mesmo empregador e com uma nova vítima.

3. EMPREGADO DOMÉSTICO

O conceito de empregado doméstico está descrito na Lei Complementar nº 150/15, onde afirma em seu art. 1º o empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. Nesse sentido, a Quarta Turma do TRT da 6ª Região, Pernambuco:

Ementa: VÍNCULO DOMÉSTICO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O conceito de empregado é extraído do art. 3º da CLT, de acordo com o qual "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". Necessária, pois, a presença de quatro elementos concomitantes, sem os quais inexistente relação de emprego: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade. O empregado doméstico, dadas peculiaridades inerentes à espécie de vínculo, tem disciplina na LC 150/15, que o define como "aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana". Embora se reconheça a dificuldade na produção probatória, in casu, não verificadas a subordinação e a habitualidade intrínsecas ao vínculo almejado, o que impede seu reconhecimento em Juízo. Recurso obreiro improvido. (Processo: RO - 0000727-10.2016.5.06.0291, Redator: Jose Luciano Alexo da Silva, Data de julgamento: 03/08/2017, Quarta Turma, Data da assinatura: 03/08/2017).

São considerados trabalhadores domésticos aqueles maiores de 16 anos que prestam serviços de forma contínua e de finalidade não lucrativa, em residência de pessoa ou família. Nessa categoria estão incluídos faxineiros, cozinheiros, vigias, governantas, babás, motoristas, jardineiros, acompanhantes de idosos etc.

O empregado doméstico não desempenha atividades com fins lucrativos, trabalha exclusivamente para atender as necessidades do âmbito residencial. Uma empregada que

trabalha em uma fazenda que produz alimentos e os mesmos são comercializados, a mesma atua auxiliando nas embalagens, atuando no ramo rural/empresarial com fim comercial, necessariamente ela deve ser enquadrada como trabalhador regido pelas normas da CLT. As atividades desempenhadas podem ser mais simples ou mais complexas, para distinguir o empregado regido pelas normas da CLT e da Lei 5.859/1972 é necessário observar a atividade desempenhada e a sua finalidade. É importante destacar que o empregado doméstico mantém uma relação de emprego com todos os moradores do lar, não só o patrão, mas com todos os que estão em uma relação hierárquica de ordens, dentro do ambiente residencial, como por exemplo, os filhos do contratante.

3.1. EMPREGADA DOMÉSTICA COMO SUJEITO PASSIVO DA LEI MARIA DA PENHA

Na esteira dos procedimentos expostos no texto da lei 11.340/06, encontramos a sua destinação, que deve ser aplicada para coibir as violências sofridas, art. 5º, I, II da lei 11.540/06:

“No âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas; e 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;”

Devendo ser observado a necessidade de enquadrar as empregadas que sofrem violências no âmbito doméstico ou familiar como sujeito passivo da lei Maria da Penha, para preservar a sua integridade e proteção.

A empregada doméstica é um ser que vive cotidianamente no contexto familiar, ajudando e desempenhando funções, muitas vezes, algumas empregadas são consideradas como se fossem membros da família, elas fazem parte de todo o convívio e estrutura do lar, com o passar dos anos, o vínculo afetivo entre patrão e empregado torna-se sólido e de confiança recíproca, onde a empregada mora na casa do empregador e só retorna para o seu lar nos finais de semana, devido à distância entre o local de trabalho e sua residência; outras, porquê desempenham o papel de cuidadora de idosos ou crianças, e necessitam desempenhar suas funções no horário noturno. Mas, em alguns lares, a situação é diferente, a doméstica é vista como um ser vulnerável, devido aos problemas sociais enfrentados e a desigualdade social enraizada em nossa sociedade aliada ao machismo, levando o patrão a crer que pode ter domínio além de uma relação de trabalho, entendendo que o seu poder de patrão está acima de qualquer

vontade da empregada, que deverá cumprir fielmente às ordens que lhe são impostas, causando forte afronta à integridade física da empregada que sofre inúmeras violências.

Apesar das mudanças políticas e sociais, e do preceito de igualdade de trabalho, estampado na CLT, a classe doméstica ainda é vista como vulnerável, sendo uma alternativa para pessoas que não tiveram condições sociais para obterem uma formação profissional e ingressarem no mercado de trabalho. No passado, o emprego das domésticas era passado de mãe para filha, pois era a única alternativa de emprego, atualmente a situação não é muito diferente, muitas jovens recorrem as atividades domésticas para suprirem as suas necessidades e conseguirem uma vida melhor e mais digna.

Porém, há inúmeros relatos de violência doméstica entre patrões e empregadas, devido a condição de vulnerabilidade, gênero e até mesmo a discriminação. Esse tipo de violência é a demonstração da desigualdade de poder perpetrada ao longa da história entre homens e mulheres.

O trabalho doméstico é realizado de forma oculta, com suas atividades desempenhadas dentro dos lares, longe dos olhos e da sociedade e de outros trabalhadores, porque individual na maioria das vezes. É impregnado de significado simbólico, de proteção, de acolhimento, de cuidado, afasta para a sociedade a imagem de risco, de desproteção desses trabalhadores, de descumprimento de seus direitos. No entanto, quando se trata do trabalho doméstico nele exercido, o que se verifica é que, muitas vezes, essa proteção não se caracteriza, camuflando uma situação real de exploração, desamparo e abuso. (Eliane Araque, 2007, p. 108) .

Muitas domésticas sofrem algum tipo de agressão em seu ambiente de trabalho, pode ser psicológica, física, moral ou sexual. A 11.340/06 foi criada com o intuito de coibir a violência doméstica e familiar, estabelecendo de uma série de ações voltadas aos cuidados da vítima e dos agressores. As violências domésticas decorrem de relações de gênero, onde são reproduzidas nas relações de poder, onde os homens acreditam dominar e controlar suas mulheres, usando a violência como forma de imposição de ordens. É necessário enquadrar as empregadas domésticas como sujeito passivo da Lei Maria da Penha para assegurar as vítimas uma maior proteção dos seus direitos humanos, necessitando haver uma interpretação integrativa e extensiva para enquadrá-las nas situações de assistência à mulher vítima de violência doméstica, em especial, no âmbito do contrato de trabalho, devendo haver a regulamentação e manutenção do vínculo trabalhista para as domésticas que se enquadram em situações de violência, para assegurá-las as condições necessárias para manutenção de suas vidas e da de seus dependentes.

O sujeito passivo é titular de um bem jurídico lesado ou ameaçado pela conduta criminosa. Nada impede que, em um delito, dois ou mais sujeitos passivos existam: desde que tenham sido lesados ou ameaçados em seus bens jurídicos referidos no tipo, são vítimas do crime. (Mirabete, 2010, p. 01). A existência de violência contra as empregadas domésticas, dentro do lar em que desempenham suas funções, enquadradas como sujeito passivo na Lei Maria da Penha, fazendo com que seja necessário o suprimento da lacuna do texto legal, para que elas tenham os seus direitos preservados.

3.2. INTEPRETAÇÃO INTEGRATIVA

Integrar é utilizar de uma norma para aplicar um caso semelhante, ao caso que haja lacuna de lei, mas que seja semelhante ao caso que será usado para integração. É possível, assim, e também, entre diversos percalços na tarefa da concretização da norma, percorrido o quadro normativo, nesse não ser encontrado nenhuma norma que corresponda aos fatos ou a questão de direito em debate, isto é, o problema das lacunas, caso em que o juiz não poderá deixar de julgar e quando autorizado pela lei, como o é pela lei trabalhista brasileira (CLT, art. 8º), terá uma série de outras possibilidades, como a analogia e a equidade, a aplicação do direito comum, do direito estrangeiro e dos princípios do direito do trabalho (Amauri Mascaro, 2014, p. 500).

Diversamente do que ocorria no passado – quando o julgador poderia deixar de decidir nas hipóteses em que faltava lei ou faltavam provas (*non liquet*) para prolação da sentença-, no Direito moderno, o próprio sistema estabelece regras de integração para os casos de omissão legal. Eis por que o CPC, na esteira do que já prevê os arts. 4º e 5º da lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto 4.657/42), estabelece que o juiz não se exime de julgar alegando lacuna ou obscuridade da lei, devendo, nesses casos, recorrer – respectivamente – à analogia (julgamento por semelhança), aos costumes (padrões de comportamento reiteradamente adotados através dos tempos) e aos princípios gerais do direito (regras universais de justiça). (Fernando Fonseca, Camilo Zufelato, 2017, p. 23).

Para Luiz Flávio Gomes (2009), “as medidas protetivas da lei Maria da Penha podem, e devem, ser aplicadas em favor de qualquer pessoa (desde que comprovado que a violência teve ocorrência dentro de um contexto doméstico, familiar ou de relacionamento íntimo). Não importa se a vítima é transexual, homem, avô ou avó etc. Tais medidas foram primeiramente pensadas para favorecer a mulher, dentro de uma situação de subordinação, de submetimento. Ora, todas as vezes que essas circunstâncias acontecerem (âmbito doméstico, familiar ou de relacionamento íntimo, submissão, violência para impor um ato de vontade etc.) nada impede

que o Judiciário, fazendo bom uso da Lei Maria da Penha , venha em socorro de quem está ameaçado ou foi lesado em seus direitos. Onde existem as mesmas circunstâncias fáticas deve incidir o mesmo direito”. A Lei 11.340/06 deve ser aplicada as empregadas domésticas através da observância do convívio no âmbito doméstico, onde exercem relações de confiança de forma contínua e duradoura.

Para conhecer qual é a norma certa é necessário interpretá-la, sem o que é impossível dizer que esta ou aquela é a norma certa para o caso concreto. Sempre há, diante do intérprete, fatos ou situações cuja leitura está para o jurista assim como está a partitura musical para o maestro. Impõem-se fazer a exata adequação das normas aos parâmetros em que se situa. A concretização da norma é, portanto, um ato de escolha e que exige uma tarefa de cognição de determinada situação e da tipicidade descrita na norma. Põe-se a atuação da norma no caso concreto, na etapa final, na base da estrutura piramidal das normas que se desenvolve a partir da norma de maior para a de menor generalidade entre as que integram o sistema. O maior grau de concreção está na sentença do juiz. Na concepção Kelseniana a sentença do juiz é uma norma individualizada, o ponto final do processo de conversão, sob a iniciativa do juiz, da norma abstrata para se transformar em norma concreta para o deslinde do caso. Interpretar é comparar o ser com o dever ser. Em outras palavras, os fatos conhecidos pelo juiz são por ele subsumidos à norma de que dispõe e pela qual após a sua compreensão optou. (Amauri Mascaro, 2014, p. 496).

A interpretação exige do juiz todos os seus conhecimentos jurídicos, para que se chegue a uma solução justa e coerente, devendo comparar os fatos da situação do caso concreto ao significado e alcance descritos pela norma. Enquadrar as empregadas domésticas que sofrem violências como sujeito passivo da lei, abrange o sentido descrito no referido diploma e faz com que a dignidade das domésticas e o seu direito como mulher em situação de violência perpetrada no seio do lar sejam preservados, além disso, amplia as garantias da trabalhadora vulnerável, fazendo com que o seu contrato de trabalho possa ter estabilidade decorrente dos prejuízos sofridos, sendo necessário que o intérprete analise o caso e decida da forma como achar mais adequada.

a) Analogia

A CLT (2017), art. 8º, atribuiu ao princípio a função de integrar as lacunas da lei ao dispor que as decisões de autoridades, à falta de lei, devem ser fundadas nos princípios. ao dispor que:

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

Segundo o entendimento de Amauri Mascaro, 2014, p.530:

A analogia consiste na utilização, para solucionar determinado caso concreto, de norma jurídica destinada a caso semelhante. Trata-se, portanto, de um processo de migração de normas jurídicas, admissíveis somente quando existir uma autorização nesse sentido, o que é comum no direito do trabalho. Assim, sempre que no ordenamento jurídico não for encontrada uma norma adequada ao fato, aplica-se, analogicamente, outra norma elaborada para situação semelhante.

O art. 126, do CPC estabelece uma obrigação ao juiz de sempre decidir, mesmo que haja lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico, quando diz que o juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico, devendo o aplicador do direito observar o caso e solucioná-lo de acordo com o seu conhecimento técnico e interpretativo.

4. MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A Lei 11.340/06, no âmbito do trabalho, busca assegurar a vítima a estabilidade contratual de trabalho, conforme podemos extrair do seu art. 9º, § 2º, III: “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. O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses”.

Ao determinar o afastamento da vítima do local de trabalho, o legislador buscou garantir a manutenção do vínculo trabalhista, pois a mulher necessitará da garantia de emprego e também de recebimento de salário para manutenção de suas necessidades, principalmente em um momento tão difícil em sua vida, onde passa por uma violação física e psicológica de caráter definido como até seis meses, mas que pode ter consequências irreversíveis no seu

desenvolvimento comportamental e na sua saúde mental. Mas, a lei não deixa claro se o afastamento é causa de Interrupção ou Suspensão.

Sobre o tema, Maria Berenice Dias (2008, p. 93) se posiciona da seguinte forma:

A Lei Maria da Penha não faz referência ao pagamento do salário e nem à natureza do licenciamento. O afastamento do trabalho por determinação judicial não se encontra ressalvada na Consolidação das Lei do Trabalho. Não há previsão de ser o empregador obrigado a proceder ao pagamento nos termos do contrato de trabalho. Também não se encontra entre as hipóteses em que a ausência do empregado não é considerada falta ao serviço (CLT, arts. 131 e 474). Assim, cabe questionar se o afastamento determinado judicialmente é de suspensão ou interrupção do vínculo trabalhista.

A manutenção do vínculo trabalhista em favor da mulher vítima de violência doméstica e familiar, como sinalizado pela própria Lei 11.340/2006, só poderá ser decretada pelo Juiz, devido à reserva de jurisdição. Devendo ser esclarecido que o vínculo trabalhista deverá ser veiculado em ações penais, ações cíveis ou até mesmo trabalhistas, pois o texto da Lei, é claro ao se referir a "mulher em situação de violência doméstica e familiar", e não "mulher vítima de infração penal", o que descarta a possibilidade de aplicação do instituto da manutenção do vínculo trabalhista apenas para os casos de responsabilidade penal, devendo o vínculo trabalhista adentrar em qualquer esfera do direito que tenha como sujeito a mulher que se enquadre nas condições da referida lei. (Carlos Eduardo, 2010). O juiz, ao aplicar o dispositivo legal, pode definir o tempo de afastamento da vítima do local de trabalho, devendo obedecer ao prazo máximo de até seis meses, devendo observar as circunstâncias do caso concreto, o estado da vítima e a necessidade que a mesma tem para ser afastada.

Ao garantir o afastamento da mulher, vítima de violência doméstica e familiar, a lei busca preservar a continuidade no emprego, devendo ser observado o princípio da continuidade do trabalho, devendo a vítima que necessite se ausentar das suas atividades laborais continuar recebendo o seu salário, pois o mesmo possui a função alimentar, auxiliando na manutenção da vida pessoal da vítima e de seus dependentes, porém, devido a obscuridade da lei, não é possível aplicar a manutenção do salário durante o período de afastamento.

Para a aplicação do referido dispositivo, o julgador deverá observar os fatos narrados e adequar a necessidade da medida, devendo julgar se esse direito – o afastamento - deve ser aplicado ou não, e caso seja aplicado, deverá definir o tempo da medida, levando em conta a real necessidade da mulher em se afastar do seu local de trabalho.

A Lei Maria da penha deixa claro quem deverá declarar a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o seu afastamento, no Título IV, dos procedimentos, capítulo I, em seu art. 14, a lei diz que:

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

Apesar da contradição com o texto constitucional, onde fala que Justiça do Trabalho deveria ser a responsável pela apreciação dos pedidos e julgamento das ações oriundas das relações que envolve o trabalho e os problemas decorrentes das suas atividades, nos moldes:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho, processar e julgar:
I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
(...)
IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

A aplicação da Lei Maria da penha, tem caráter de urgência e finalidade de preservar a integridade da mulher, devendo a aplicação do afastamento do local de trabalho ser de competência da justiça comum e aos seus órgãos especializados, não havendo contradição com a Constituição/88, pois trata-se de medida assistencial de urgência e não de matéria específica do Trabalho, devendo ser observada a condição e os fatos de uma forma geral, sendo necessária a análise do crime cometido, que extrapola a relação de trabalho, onde as violências praticadas rompem as atividades laborais e partem para a premissa de que a vítima necessita de meios de proteção e segurança que vão além do que a justiça do trabalho pode determinar.

Tanisse Corbellini (2013, apud Strieder (2012) têm o entendimento que: “considera-se que caberá ao juiz criminal o benefício contido no inciso II, do § 2º, do artigo 9º da Lei Maria da Penha. Tendo em vista que, se compete a justiça comum investigar e determinar a situação de iminência, também será prerrogativa o reconhecimento da necessidade de distanciamento do local onde a vítima exerce sua atividade laboral. Tal decisão deverá ser comunicada ao empregador que, indiscutivelmente, terá o ônus de cumpri-la, permitindo que a trabalhadora se ausente, e que para isso, não reste prejuízo na relação de emprego. O pedido de manutenção do vínculo trabalhista, tanto poderá ser requerido na fase investigatória policial, mediante o expediente apartado dirigido ao Juiz, com pedido da ofendida para a sua concessão, ou mesmo

após oferecimento da denúncia, através de pedido verbal da ofendida que será tomado a termo, ou através de requerimento do Ministério Público ou Defensoria Pública.”

Alguns doutrinadores afirmam que há necessidade de existir uma comunicação entre a justiça comum e a justiça do trabalho para fins de manutenção do contrato de trabalho, mas não existe necessidade de prolongar uma medida de caráter de urgência para sua aplicação, quando a lei já deixa claro que a justiça comum é competente para aplicar o afastamento da vítima, tratando-se de procedimento desnecessário e diminui a celeridade da medida de proteção.

4.1. INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO

Diante da ausência de disposição expressa da Lei, cabe ao julgador interpretar o conjunto normativo para solucionar o caso da forma mais plausível e de acordo com o seu conhecimento técnico. Alguns doutrinadores entendem que esse afastamento previsto na Lei Maria da Penha seria uma espécie de licença remunerada, devendo a vítima continuar recebendo o seu salário, hipótese de interrupção do contrato, pois o afastamento trata-se situação emergencial e de assistência decorrente de violências, e para preservar a integridade da vítima, é necessário o seu afastamento, sendo as razões que o ocasionam alheias à vontade da assalariada.

Entende-se, que a supressão dos salários causaria um maior sofrimento da vítima, que se encontra em situação de degradação psicológica e emocional, e ficar sem condições financeiras para a manutenção da sua vida e de seus dependentes não teria o efeito de medida assistencial, pelo contrário, surgiria outro problema para a vítima, e não um meio de solucionar/abrandar o problema.

Outros doutrinadores, os que defendem que não cabe ao empregador o custeio do afastamento, afirmam que não é possível a manutenção do pagamento do salário por parte do empregador porque a violência doméstica é alheia a situação laboral, e nas hipóteses de afastamento do trabalho com o recebimento do salário, há expressa previsão em Lei. Neste caso, a manutenção do vínculo trabalhista deveria resguardar o emprego, mas não o pagamento do salário para a empregada que seja vítima de violência. Devendo o contrato ter os seus efeitos suspensos temporariamente, através da suspensão, onde o contrato continua válido, mas não há obrigações entre empregado e empregador, não havendo pagamento de salários e desempenho das atividades laborais pelo empregado. Além do mais, o empregador arcaria com o custo do

salário e conseqüentemente teria um prejuízo, pois pagaria uma pessoa por um problema que vai além da relação laboral, devendo o Estado ser o responsável pelas verbas devidas à empregada vítima de violência doméstica.

Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto (2011, p. 76), abordam uma possível solução para o problema:

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

A lei deveria determinar que o afastamento se enquadrasse em hipótese de suspensão, onde o empregado deixa de prestar serviços ao empregador e conseqüentemente de receber salário, devendo ser estabelecido benefício previdenciário de caráter universal, já que a lei, em seu art. 9º, caput, prevê que: “A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.”

A vítima que necessitasse de afastamento do local de trabalho deveria ser enquadrada como beneficiária do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), devendo receber um auxílio temporário, enquanto durassem as causas do afastamento e o tempo determinado pelo julgador, onde a vítima iria receber uma prestação que iria lhe assegurar uma existência digna, sem comprometer o empregador e também resguardando o seu direito de receber um auxílio para poder se manter enquanto estivesse afastada do trabalho, podendo ser enquadrada em situação análoga à de invalidez ou doença, de caráter temporário, que poderia ser implementado depois da comprovação através de perícias, quando as violências ocasionassem transtornos mentais nas vítimas ou através do livre convencimento do juiz, quando este observar que a mulher agredida necessita de afastamento. Com isso, a vítima de violência doméstica que necessitasse se afastar do trabalho não ficaria desprotegida e o empregador também não teria nenhum dano.

Portanto, Embora a Lei 11.340/06 não seja clara no que diz respeito ao afastamento da vítima e a manutenção do seu contrato, a padecedora das violências não pode ficar desamparada, necessitando de um aperfeiçoamento da Lei Maria da Penha por parte do legislador, para que seja estabelecida maiores garantias, expressando as necessidades da vítima e também definindo sua forma de aplicação, determinando os responsáveis pelo pagamento do seu salário - enquanto houver o afastamento – e sanando a lacuna existente em seu texto normativo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de conclusão de curso tratou da Lei Maria da Penha, que trouxe meios de proteção para coibir a violência no âmbito doméstico e familiar, buscou expressar o seu significado de maneira clara, abordando as características, os objetivos, os tipos de violências, e a importância da mencionada lei para as vítimas.

Verificou-se que a empregada doméstica pode ser inserida como sujeito passivo da Lei 11.340/06, pois a sua situação é enquadrada nas características que definem a aplicação e alcance da referida lei, sendo necessário o julgador interpretar a situação e buscar a solução mais adequada, devendo garantir a integridade da vítima e respeito aos seus direitos, suprimindo a obscuridade da lei em relação aos empregados domésticos que são vítimas em decorrência da vulnerabilidade de gênero e dentro do lar.

A Lei Maria da Penha, ao ser criada, procurou criar mecanismos de defesa, e em seu art. 9º, § 2º, II, estabelece como medida de assistência às mulheres vítimas da violência doméstica e familiar, o afastamento do trabalho por um período de até seis meses, que tem como objetivo preservar a sua integridade física e mental. Analisa-se que a lei não foi clara ao estabelecer essa medida, não especificando se é uma causa de interrupção ou suspensão do trabalho, necessitando de um aperfeiçoamento no que se refere ao âmbito do trabalho, para seu reflexo ser o de garantia a mulher trabalhadora, que sofre violências e necessita de proteção e ao mesmo tempo faz-se necessário uma modificação para o empregador não arcar, sozinho, com eventuais problemas que não estejam presentes na relação contratual.

Assim, é preciso que o legislador volte sua atenção não só para as medidas cautelares e protetivas, mas também para o ambiente de trabalho, pois é de grande importância para as vítimas da Lei Maria da Penha ter o seu afastamento e manutenção do contrato através do recebimento do salário.

THE REFLEXES OF MARIA DA PENHA LAW IN THE DOMESTIC EMPLOYMENT RELATIONSHIP

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the reflexes of the Maria da Penha in Law the scope of work and the need for further discussion to ensure the maintenance of the victims of violence. First, is demonstrated a brief history of the existence of the law, the types of violence, can be, possible, apply it to domestic servants, identifying them as taxable persons of law 11.340/06, because are presents the requirements normative. After, is observed the measure of assistance to women victims of domestic violence in what concerns the maintenance of the work bond, the interpreter should analyze the concrete case and identify the best solution for the victim and their stability, and shall apply the interruption or suspension of the contract, since the law does not make clear what kind of withdrawal should affect the cases. The method used for the research was the deductive, through bibliographical and documentary research, noting that the Maria da Penha Law needs to be better suited to safeguard the labor rights of victims.

Keywords: 1- Maria da Penha law. 2- Stability. 3- Work bond

REFERÊNCIAS

AMARAL. Carlos Eduardo Rios. **Lei Maria da Penha garante à manutenção do vínculo trabalhista à mulher em situação de violência doméstica**. Disponível em: < <https://porleitores.jusbrasil.com.br/noticias/2233496/lei-maria-da-penha-garante-a-manutencao-do-vinculo-trabalhista-a-mulher-em-situacao-de-violencia-domestica>>. Acessado em: 12/10/17.

ARAÚJO, Adriane Reis; MOURÃO, TÂNIA FONTENELE. **Trabalho da Mulher: mitos, riscos e transformações**. São Paulo: LTR, 2007.

BRANCO, Ana Maria Saad C; SAAD, José Eduardo Duarte; SAAD, Eduardo Gabriel; **CLT comentada**. São Paulo, LTR, ed. 49, 2016.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acessado em: 14/11/17.

BRASIL. Defensoria Pública do Estado do Pará. **Direitos da mulher vítima de violência doméstica e familiar – Orientando e Defendendo**. Disponível em: <www.anadep.org.br/wtksite/CARTILHA2.pdf>. Acessado em: 19/10/2017.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de Junho de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acessado em: 05/11/17.

BRASIL. **LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm>. Acessado em: 06/10/17.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário 00007271020165060291 (TRT-6)**. Relator: Jose Luciano Alexo da Silva, Data de julgamento: 03/08/2017, Quarta Turma, Data da assinatura: 03/08/2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Luciano+Alexo+da+Silva%2C+Data+de+julgamento%3A+03%2F08%2F2017+dom%3%A9stico>>.

CAVALCANTE. Érika Claudine Rodrigues. **Violência contra mulher: As suas Políticas Públicas e Aplicação da Lei Maria da Penha**. 2015. Disponível em: <<https://erikacrcavalcante.jusbrasil.com.br/artigos/251026383/violencia-contramulher>>. Acessado em: 28/10/17.

CAVALCANTI. Roberto Flávio. **Da Aplicação banalizada da Lei Maria da Penha**. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25887/da-aplicacao-banalizada-da-lei-maria-da-penha>>. Acessado em: 12/11/17.

CORBELLINI. Tanise. **A Lei Maria da Penha e o contrato de trabalho da mulher violentada**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23959/a-lei-maria-da-penha-e-o-contrato-de-trabalho-da-mulher-violentada>>. Acessado em: 13/11/17.

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

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

GOMES, Luiz Flávio. **Lei Maria da Penha: aplicação para situações análogas**. Disponível em <http://www.lfg.com.br>. Acessado em: 21/11/17.

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

MIRABETE, Julio Fabbrini. **Sujeito Ativo do crime**. Disponível em: <<http://www.leonildocorrea.adv.br/curso/mira26.htm>>. Acessado em: 09/11/17.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva. 29 ed. 2014.

OLIVEIRA, Moises Naum de Castro. **Empregado doméstico**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15424&revista_caderno=25>. Acessado em: 01/11/17.

PEREIRA, Marcela Harumi Takahashi. **Medidas protetivas da Lei Maria da Penha: aplicação analógica a meninos e homens**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6827>. Acessado em: em 02/11/2017.

REPÚBLICA, Presidente. **LEI Nº 12.845, DE 1º DE AGOSTO DE 2013**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12845.htm>. Acessado em: 20/10/17.

SANTOS, Felipe Antônio. **A Lei Maria da Penha e suas repercussões no direito do trabalho: Breves considerações sobre os efeitos do afastamento do local de trabalho da vítima de violência doméstica ou familiar**. Disponível em: <<http://pauladireito.blogspot.com.br/2009/04/lei-maria-da-penha-esuasrepercussoes.html>>. Acessado em: 28/10/17.

STRIEDER, Jéssica de Souza. 2012. **A Lei Maria da Penha: Alguns Apontamentos sobre seus efeitos na esfera jus laboral**. Disponível em: <<http://www.garrastazu.adv.br/lei-maria-da-penha-alguns-apontamentos-sobreseusefeitos-na-esfera-jus-laboral/>>. Acessado em: 10/11/17.

TARTUCE, Flávio. **O que é integração da norma?** Disponível em: <<https://flaviotartuce.jusbrasil.com.br/artigos/121820104/o-que-e-integracao-de-norma-juridica>>. Acessado em: 12/11/17.