

**DO PAPEL ESTATAL NA PROTEÇÃO DA MULHER TRABALHADORA VÍTIMA
DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E A NECESSÁRIA REGULAMENTAÇÃO DA
MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA PREVISTO NA LEI N. 11340/2006**

**THE STATE ROLE PROTECTING WORKING WOMAN VICTIM OF DOMESTIC
VIOLENCE AND THE MAINTENANCE OF LABOR RELATIONS PROVIDED BY
LAW N. 11340/2006**

Tatiana Coutinho Pitta*
Claudio Rogério Teodoro de Oliveira**

RESUMO: A mulher, em razão de sua vulnerabilidade e do princípio da dignidade da pessoa humana, goza de proteção especial em Tratados e Convenções Internacionais, na Constituição Federal de 1988 e na Lei n. 11340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha. No que tange às relações de trabalho a mulher sempre foi considerada parte reconhecidamente mais frágil, o que culminou em sua proteção humanitária em inúmeras Convenções da Organização Internacional do Trabalho, internalizadas pelo Estado brasileiro. A proteção especial conferida à mulher na sociedade contemporânea corresponde ao reconhecimento, tanto no âmbito internacional quanto no interno, de que ela ainda não alcançou plena igualdade nas relações trabalhistas porquanto ainda possui remuneração inferior, além de sofrer outras inúmeras formas de discriminação. A Constituição da República assegura a proteção da mulher no mercado de trabalho mediante incentivos específicos em razão da constatação do Constituinte Originário de que, apesar da igualdade declarada na norma jurídica, a mulher está longe de atingir patamar de igualdade com o homem, seja no ambiente de trabalho, seja no ambiente doméstico. A realidade da violência doméstica é irrefutável em razão dos alarmantes índices de violência demonstrados em pesquisas recentes, sendo certo que a mera consagração de direitos não é suficiente para, de imediato, alterar o desastroso panorama vivenciado todos os dias dentro dos lares por milhares de mulheres. Esta realidade interfere de forma imediata na relação de trabalho na medida em que corresponde a um dos maiores motivos de faltas ao labor, segundo pesquisa. Dessa maneira a Lei n. 11340/2006 assegurou à mulher vítima de violência a possibilidade de afastamento do local de trabalho por até seis meses com a manutenção do vínculo trabalhista sem, contudo disciplinar a quem caberá o pagamento dos dias de ausência. Ao empregador não deve ser imposto tal ônus, pois poderia ocasionar a discriminação da mulher e a grave perda de espaço no mercado de trabalho. Trata-se de medida que exige uma Política Pública assistencial, o que impõe a inclusão da mulher como beneficiária da Previdência Social e, conseqüentemente, seu pagamento pelo INSS enquanto perdurar o afastamento. Tal atuação não pode ser encarada como um favor estatal, mas um dever de atuação do Estado Social Democrático de Direito de efetivar a plena cidadania do indivíduo como forma de acesso à justiça social, levando em conta suas particularidades e especificidades. Sendo assim, a mulher vítima de violência deve ser incluída no rol de

* Mestre em Direito pelo Programa de Mestrado em Ciências Jurídicas no Centro Universitário de Maringá – UNICESUMAR. Professora da PUC-Maringá, da Faculdade Maringá e da Faculdade Metropolitana de Maringá. Advogada no Paraná.

** Mestre em Direito pelo Programa de Mestrado em Ciências Jurídicas no Centro Universitário de Maringá – CESUMAR, Doutorando em Filosofia do Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor da PUC-Maringá, da Faculdade Maringá e da Faculdade Metropolitana de Maringá. Advogado no Paraná.

beneficiários da Previdência Social, em tratamento análogo ao da gestante, por meio da alteração da Lei n. 8213/91.

Palavras-chave: Mulher; Relação de Trabalho; Public Policy.

ABSTRACT: Women, given their vulnerability and the principle of human dignity, enjoy special protection in international treaties and conventions, the Federal Constitution of 1988 and Law n. 11340/2006, known as the Maria da Penha Law. Regarding labor relations, it has always been considered the woman admittedly weakest part, which culminated in his humanitarian protection in numerous conventions of the International Labour Organisation, internalized by the Brazilian State. The special protection granted to women in contemporary society corresponds to the recognition, both internal and external scope, that they has not achieved full equality in labor relations considering that they still have lower income and also suffer numerous other forms of discrimination. The Constitution guarantees the protection of women in the labor market through specific incentives as a result of the finding of the original constituents that despite the equality stated in the rule of law, women are far from achieving a level of equality to men, either in the work environment whether in the household. The reality of domestic violence is irrefutable seeing the alarming rates of violence demonstrated in recent research, given that merely defining rights is not enough to immediately change the disastrous panorama experienced every day in homes for thousands of women. This reality interferes immediately in the working relationship in that it corresponds to one of the biggest reasons for absence from work, according to research. Thus the Law n. 11340/2006 assured to women victims of violence the possibility of a work leave for up to six months, maintaining the employment relationship without, however, who will govern the payment of absent days. To the employer should not be burden and imposed to the obligation since it could lead to discrimination against women and the severe loss of space in the labor market. This is as a Public Social Policy, which requires the inclusion of women as beneficiaries of Social Security and therefore their payment by INSS while the leave lasts. Such action can not be regarded as State favor but a duty of action of Social Democratic State to effect full citizenship of the individual as a means of access to social justice, considering their particularities and specificities. Thus, women victims of violence should be included in the list of beneficiaries of Social Security, being analogous to the treatment granted to pregnant women, through the amendment of Law no. 8213/91.

Keywords: Woman; working relationship; Criminal Policy.

1 INTRODUÇÃO

A violência contra a mulher no Brasil tem sido objeto de apreensão tanto do Poder Público quanto da sociedade. As notícias de homicídios praticados com enorme crueldade por homens contra aquelas que dizem amar se tornaram diárias e corriqueiras no país.

Pesquisas recentes demonstram que a violência doméstica ainda é uma realidade, apesar das inúmeras conquistas da mulher tanto na área profissional quanto na intelectual, o que evidencia a necessidade de se pesquisar os instrumentos de proteção da mulher que lhe

permitam romper com o ciclo da violência e salvar sua vida. Dentre eles está a possibilidade de manutenção da relação de trabalho nos casos de afastamento da vítima para preservar sua integridade. Daí a sua importância, pela atualidade, justificando-se, assim, a reflexão externada no presente texto.

Inicialmente, o objetivo é analisar realidade sociocultural da violência alicerçada em um padrão cultural machista e patriarcal que permite o acobertamento da violência pelo silêncio imposto dentro dos lares apesar das inúmeras conquistas da mulher na sociedade e no ambiente doméstico. No segundo momento, discutir-se-á a realidade violenta da mulher dentro dos lares, local onde deveria se sentir segura quando, segundo pesquisas, aparenta ser o local mais perigoso para ser mulher.

Será abordada a previsão expressa da Lei Marinha da Penha acerca da possibilidade de manutenção do emprego da mulher por até seis meses que deixou, no entanto, de disciplinar a quem caberá a remuneração da trabalhadora, até porque precisa de apoio financeiro para se manter afastada do agressor. Tal abordagem pressupõe o estudo da especial proteção conferida à mulher no ambiente de trabalho como forma de assegurar plena igualdade perante o homem em razão de histórica discriminação por ela sofrida.

Além disso, será enfrentada a questão atinente à alteração da Lei n. 8213/91 como forma de permitir a manutenção do mínimo existencial à mulher sem, contudo, onerar o empregador, considerando que a mulher poderia sofrer discriminação no mercado de trabalho. Para tanto, optou-se, como metodologia a ser utilizada, pelo método teórico e estatístico, passando, ainda, pela legislação e pela doutrina.

Sendo assim, o estudo aprofundado do tema é relevante tanto para a mulher quanto para sociedade e a comunidade científica, em razão da abordagem histórica que permitirá um enfrentamento do problema em sua raiz e, como consequência, uma atuação estatal mais efetiva de combate a este grave problema social.

2 AS RELAÇÕES DE GÊNERO E A VIOLÊNCIA

No Brasil há 97 milhões de mulheres, ou seja, elas representam 51% da população, sendo que 40% das famílias brasileiras são chefiadas atualmente por mulheres, quando, dez anos atrás, não passavam de 25%.¹

¹ PRONUNCIAMENTO da presidenta Dilma no Dia Internacional da Mulher. Disponível em: <http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2827&catid=42&fb_source=message>. Acesso em: 13 mar. 2012.

Embora exista a proteção da mulher em inúmeros tratados internacionais e, no âmbito interno, a Constituição assegure no artigo 5º, *caput*, a igualdade entre homens e mulheres, a mulher continua em situação de desvantagem em relação ao homem. Isso porque apesar da significativa alteração de seu papel não apenas no seio da sociedade, mas especialmente no ambiente familiar, ainda há muito a conquistar.²

A desigualdade existente na atualidade decorre de uma história de exclusão da mulher da participação social e sua subordinação ao homem no âmbito familiar em razão da predominante cultura patriarcal³ segundo a qual somente o homem exerce o poder de mando em sua casa. Hanna Arendt afirma que tanto na Grécia antiga quanto na antiguidade ocidental nem mesmo o poder do tirano “era tão grande quanto o poder com que o *pater familias*, o *dominus*, reinava na casa onde mantinha os seus escravos e seus familiares”⁴

Tal realidade foi constatada recentemente no Relatório da ONU sobre o progresso das mulheres no mundo segundo o qual é dever do Estado perante a sociedade internacional garantir o empoderamento da mulher para que, de fato, alcance a igualdade em relação ao homem.⁵

Nesse contexto, a desigualdade de gênero se configura quando há uma relação de dominação masculina, instituída na sociedade. A violência de gênero corresponde à “face mais cruel e visível da desigualdade entre homens e mulheres, posto que leva o homem que acredita ser superior à mulher a controlá-la, subjugar, humilhar e agredir de diversas maneiras, o que ocorre, indiretamente em função de seu gênero”.⁶

A concepção de família como uma entidade não sujeita à interferência do Estado faz com que a violência se torne imperceptível, protegida pelo segredo⁷, “existindo, entre o agressor e a agredida, um pacto de silêncio, que o livra da punição”⁸. Estabelece-se um verdadeiro círculo vicioso: a mulher não se identifica como vítima perante terceiros,

² CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença**: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005, p. 39.

³ BANDEIRA, Lourdes; THURLER, Ana Liési. A vulnerabilidade da mulher à violência doméstica: aspectos históricos e sociológicos. In: LIMA, Fausto Rodrigues de; SANTOS, Claudiene (Coord.). **Violência doméstica**: vulnerabilidades e desafios na intervenção criminal e multidisciplinar. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p. 160.

⁴ ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. Tradução: Roberto Raposo. Revisão Técnica: Adriano Corrêa. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010, p. 36.

⁵ EL Progreso de las Mujeres en el Mundo: 2011-2012: En busca de la Justicia. ONU Mujeres. Disponível em: <<http://progress.unwomen.org/pdfs/SP-Report-Progress.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2013.

⁶ CAMPOS, Amini Hadad; CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. **Direitos Humanos das Mulheres**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2011, p. 212.

⁷ MORGADO, Rosana. Mulheres em situação de violência doméstica: limites e possibilidades de enfrentamento. In: GONÇALVES, Hebe Signorini; BRANDÃO, Eduardo Ponte (Coord.). **Psicologia Jurídica no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nau, 2005, p. 324.

⁸ DIAS, Maria Berenice. **Conversando sobre a justiça e os crimes contra as mulheres**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 61.

atenuando a figura do agressor, mas ela não deixa de ter seu foro íntimo atingido, uma vez que a violência tem efeitos nefastos⁹.

Dessa maneira, negar a necessidade de proteção à mulher é vendiar os olhos para a própria realidade oriunda de uma evolução alicerçada na consagração da inferioridade feminina não apenas no âmbito da sociedade, mas especialmente no seio familiar.

No ano de 2010, a Pesquisa Mulheres Brasileiras nos Espaços Público e Privado realizada pela Fundação Perseu Abramo, por meio de seu Núcleo de Opinião Pública, e em parceria com o SESC, revelou a evolução do pensamento e do papel das mulheres brasileiras na sociedade. De acordo com a pesquisa, duas em cada cinco mulheres (40%) já teriam sofrido alguma, ao menos uma vez na vida, sobretudo algum tipo de controle ou cerceamento (24%), alguma violência psíquica ou verbal (23%) ou alguma ameaça ou violência física propriamente dita (24%). O parceiro (marido ou namorado) é o responsável por mais 80% dos casos reportados.¹⁰

O tipo de violência que mais se destaca é a física, citada por 78% das entrevistadas; já em segundo lugar aparece a violência moral, com 28%, praticamente empatada com a violência psicológica, 27%.¹¹

Entre as mulheres que afirmaram já ter sofrido algum tipo de violência, os motivos da agressão mais lembrados foram embriaguez e ciúmes.¹² A pesquisa ainda retrata que 10% das entrevistadas sofreram ao menos um espancamento na vida, sendo que em 80% dos casos o parceiro íntimo é o agressor. Nessa esteira, uma mulher é agredida a cada 24 segundos no Brasil, sem considerar o alto índice de subnotificação, já que apenas um terço das vítimas denuncia o agressor à autoridade policial.¹³

De acordo com pesquisa realizada recentemente pelo Instituto Avon, em parceria com o IBGE, 47% das mulheres entrevistadas declarou ter sofrido violência física, e 44% já sofreu algum tipo de humilhação.¹⁴

⁹ DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na Justiça**: a efetividade da lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 20.

¹⁰ FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. **Pesquisa Mulheres Brasileiras nos Espaços Públicos e Privado**. São Paulo, 21 fev. 2011. Disponível em: <<http://www.fpa.Org.br/sites/default/files/cap5.pdf>>. Acesso em: 21. mar. 2012.

¹¹ VIOLÊNCIA Doméstica e Familiar Contra a Mulher. Pesquisa de opinião pública nacional. Disponível em: <<http://www.agenciapatriciagalvao.Org.br/images/stories/PDF/violencia/datasenadopesqvcm2011.pdf>>. Acesso em: 21. mar. 2012. p. 2.

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem.

¹⁴ PERCEPÇÕES sobre a violência doméstica contra a mulher no Brasil 2011. Disponível em: <http://www.institutoavon.Org.br/wpcontent/themes/institutoavon/pdf/iavon_0109_pesq_portuga_vd2010_03_vl_bx.pdf>. Acesso em: 10 set. 2012.

As pesquisas mencionadas não deixam claro se o crescimento se refere à violência ou se a quantidade de denúncias aumentou após o advento da Lei n. 11340/2006. De qualquer forma, demonstram a assustadora realidade brasileira: a mulher ainda é, diuturnamente, agredida e morta, apesar da proteção normativa.

A violência contra a mulher precisa ser enfrentada e combatida por não se tratar de um mero problema particular a ser resolvido dentro dos lares. Trata-se de legítimo interesse do Estado, pois a família é instituição primária, referencial humano onde o indivíduo é formado e preparado para viver em coletividade; logo, se as famílias forem saudáveis a sociedade também o será.¹⁵

Em recente pesquisa 59% dos entrevistados declarou conhecer alguma mulher que já sofreu algum tipo de violência no âmbito doméstico¹⁶, o que demonstra o grave quadro de violência de gênero no Brasil. Embora a violência física ainda seja considerada a forma mais significativa, 62% dos entrevistados reconhecem agressões verbais, xingamentos, humilhação, ameaças e outras formas de violência psicológica como violência doméstica.¹⁷

A relação doentia entre vítima e agressor se dá em uma escalada de violência, com o agravamento paulatino das agressões, mas a mulher, em razão de sua fragilidade, não consegue sozinha romper a teia que a liga ao agressor, donde exsurge o significativo papel do Estado na adoção de medidas para oferecer apoio, além de abrigo nos casos de maior gravidade.

A questão a ser enfrentada é relacional, tendo como “ponto de origem a dominação-exploração sofrida pelas mulheres”¹⁸. O combate efetivo à violência de gênero exige uma atuação estatal de proteção e acolhimento de forma a permitir o rompimento seguro com o ciclo de violência por meio garantia do empoderamento econômico da vítima, para que não retome o relacionamento com o agressor.

3 A REALIDADE VIOLENTA DA MULHER BRASILEIRA E O PERNICIOSO CICLO DA VIOLÊNCIA

¹⁵ AZAMBUJA, Maria Regina Fay de. Mulher: da Submissão à Libertação. **Revista Brasileira de Direito das Famílias e Sucessões**, Porto Alegre/Belo Horizonte, n. 8, fev/mar 2009, p. 52.

¹⁶ PERCEPÇÕES sobre a violência doméstica contra a mulher no Brasil 2011. Disponível em: <http://www.institutoavon.org.br/wpcontent/themes/institutoavon/pdf/iavon_0109_pesq_portuga_vd2010_03_vl_bx.pdf> Acesso em: 10 set. 2012.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ LIANE, Sonia; ROVINSKI, Reichert. **Dano Psíquico em Mulheres Vítimas de Violência**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2004, p. 3.

Segundo o estudo do Instituto Sangari – coordenado pelo sociólogo Júlio Jacobo Waiselfiz e realizado em parceria com a Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (Flacso) –, de 1980 a 2010, foram assassinadas no Brasil cerca de 92 mil mulheres, 43,5 mil só na última década. O número de mortes nesses 30 anos passou de 1.353 para 4.297, o que representa um aumento de 217,6% nos índices de assassinatos de mulheres.¹⁹

Conquanto possa parecer que isto nada tem a ver com a violência doméstica, a pesquisa mostrou que foram registradas mais de 48 mil ocorrências de agressões contra mulheres no Brasil em 2011. Dessas, 5 mil não possuíam informações sobre o local. Em 68,8% dos casos restantes, a mulher sofreu a agressão na própria residência. Em segundo lugar vem a via pública, onde foram verificados 17,4% dos casos de violência contra a mulher.²⁰

Ainda de acordo com o estudo, o cônjuge é quem mais responde por violência contra a mulher, em 27,1% das agressões.²¹ Quando ocorre o resultado morte, em 40% dos casos a sua causa ocorreu dentro de casa enquanto que no caso de homicídios de homens este número é de apenas 14,7%.²²

Em razão deste panorama de violência o Brasil deixou o 13º lugar²³ para ocupar o 7º lugar no ranking de homicídios contra mulheres, perdendo apenas para El Salvador, Trinidad e Tobago, Guatemala, Rússia e Colômbia.²⁴

O Mapa da Violência deixa claro que a maior parte das mortes de mulheres se dá por arma de fogo, correspondendo a 49,2% dos casos²⁵ o que se confirma no cenário mundial, considerando que, segundo a ONU, 1/3 dos feminicídios são praticados por arma de fogo.²⁶

O assassinato de mulheres foi também objeto de recente relatório divulgado pela ONU segundo o qual os Estados devem se comprometer com o combate efetivo por se tratar de violência extrema que não acontece da noite para o dia, mas sim o ponto máximo de uma cadeia de violência.²⁷

¹⁹ WAISELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da violência 2012**: Caderno Complementar 1: Homicídio de Mulheres no Brasil. São Paulo, Instituto Sangari, 2012. Disponível em: <http://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2012/mapa2012_mulher.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2012.

²⁰ Ibidem.

²¹ Ibidem.

²² Ibidem.

²³ Ibidem.

²⁴ Ibidem.

²⁵ Ibidem.

²⁶ VIOLÊNCIA contra mulheres é uma ameaça à democracia. Disponível em: <<http://www.unric.org/pt/actualidade/30978-violencia-contra-mulheres-e-uma-ameaca-a-democracia>> Acesso em: 19 dez. 2012.

²⁷ MANJOO, Rashida. Human Rights Council. Twentieth session. Agenda item 3. Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development.

O panorama dramático do feminicídio no Brasil se tornou extremo de dúvidas no dia 25.09.2013 quando o IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, divulgou pesquisa estarrecedora segundo a qual uma mulher é assassinada no Brasil a cada noventa minutos, quinze por dia e quatrocentos e setenta e duas por mês. Assim, segundo a pesquisa, no período de 2001 a 2011, “ocorreram mais de 50 mil feminicídios, o que equivale a, aproximadamente, 5.000 mortes por ano. Acredita-se que grande parte destes óbitos foram decorrentes de violência doméstica e familiar contra a mulher, uma vez que aproximadamente um terço deles tiveram o domicílio como local de ocorrência.”²⁸

A realidade da mulher brasileira é violenta e mortal, conforme comprovam os índices de violência de gênero no país, o que a impede de exercer plenamente sua cidadania, por isso a atuação estatal com o fim de retirá-la de forma segura desta relação doentia impõe seu acolhimento e empoderamento.

A previsão expressa de afastamento da mulher por até seis meses sem o rompimento do contrato de trabalho evidencia verdadeira Política Pública de reconhecimento de que a mulher, em razão de sua vulnerabilidade histórica merece proteção especial.

4 O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A não discriminação é princípio digno de abordagem quando se coloca em pauta o trabalho da mulher, notadamente para se justificar a intervenção estatal e a proteção a ser conferida em situações que coloquem em risco a sua integridade física ou psicológica e que refletem no mercado de trabalho.

Para Maurício Godinho Delgado o princípio da não discriminação é onipresente no direito do trabalho e, por isso, justifica o tratamento diferenciado a alguns trabalhadores, como no caso do labor feminino, haja vista as proteções que, antes da Constituição de 1988, não tutelaram a imagem da mulher no mercado de trabalho, mas tão somente a exploração da mão de obra feminina. A ideia central do referido princípio é eliminar algumas diferenças que

Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/A.HRC.20.16_En.pdf> Acesso em: 24 set. 2013.

²⁸ GARCIA, Leila Posenato; FREITAS, Lúcia Rolim Santana de; SILVA, Gabriela Drummond Marques da; HÖFELMANN, Doroteia Aparecida. **Violência contra a mulher: feminicídios no Brasil**. Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2013. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/130925_sum_estudo_femicidio_leilagarcia.pdf>. Acesso em: 29 set. 2013.

a lei genericamente não foi capaz de tratar e que necessita de medidas protetivas específicas, mas sem prejudicar a contratação da mulher ou sua manutenção no emprego.²⁹

O trabalho da mulher sempre foi objeto de discussão não só pelas peculiaridades envolvidas no tocante à proteção da maternidade, mas principalmente pela discriminação que vem sofrendo após a objetivação de medidas protetivas surgidas com a Revolução Industrial, quando a mão de obra feminina era muito explorada, especialmente pelo salário inferior ao do homem, que pela falta de intervenção estatal, não havia medidas para coibir os abusos.³⁰

De uma forma geral, a exploração de trabalhadores surgiu com as Revoluções Francesa e Industrial, e acarretou a necessidade de intervenção do Estado para tutelar a parte mais fraca na relação contratual. Esse intervencionismo foi impulsionado pelo caráter humanitário do direito do trabalho, como inspiração jusnaturalista, tendo nas mulheres os primeiros destinatários dessa intervenção protetiva, justamente para tentar conter a exploração refletida nas jornadas extensas, precárias condições de trabalho e salários baixos.³¹

A mulher se sujeitava a salários inferiores aos dos homens, com jornadas de 14 a 16 horas e em condições precárias de labor. O Código civil de 1916, vindo de um sistema patriarcal que tratava a mulher como incapaz, contribuiu para o cenário discriminatório, até porque pela CLT, no artigo 446, presumia autorizado o trabalho da mulher casada o que demonstra o caráter paternalista da sociedade, que enxerga o pai como chefe de família e a mãe dona do lar, por isso à sujeição a salários inferiores.³²

Portanto o direito do trabalho surge como necessária intervenção nas relações de trabalho, inicialmente tendo como primeiro destinatário o trabalho da mulher, justamente para tutelar a condição biológica e também como tentativa de evitar a desumana exploração resultante do contraste entre excesso de jornada e baixo salário. Nesse sentido surgiu a Convenção nº4 da Organização Internacional do Trabalho – OIT em 1919, que proibiu o trabalho noturno da mulher visando acabar com as jornadas desumanas a que eram submetidas; tal Convenção foi seguida por outras que também vedaram o trabalho da mulher em algumas condições degradantes.³³

Nas palavras de Otávio Souza e Ricardo Carneiro, “a completar o quadro, era usual a utilização das chamadas meias-forças, ou seja, trabalho do menor, trabalho da mulher, cuja

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010, p. 728

³⁰ NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 189

³¹ LENERO, José Perez. **Teoria general del derecho espanol de trabajo**. Tradução de Alice Monteiro Barros. Madrid: Espasa-Calpe, 1948, p. 110.

³² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 654

³³ BRASIL. Organização internacional do trabalho. Convenções nº 41 e 45. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 23 fevereiro de 2014.

remuneração era ainda inferior a do trabalhador maior, do sexo masculino. A consequência foi o aviltamento das condições de trabalho”.³⁴

Se havia a exploração do trabalho da mulher pela extensa jornada, a proteção também se justificava por suas condições biológicas, notadamente a maternidade. As Convenções da OIT embasaram a CLT que trouxe diversas disposições proibindo o trabalho da mulher em situações como: jornada noturna (artigo 379), trabalho insalubre e perigoso (art. 387), realização de horas suplementares salvo em hipóteses excepcionais (art. 376), dentre outras disposições do capítulo “Da proteção do trabalho da mulher”.

Essas primeiras proteções, restritivas quanto ao labor em determinadas condições como a jornada noturna, a hora extra, e atividade insalubre, contribuíram para a discriminação da mulher no ambiente laboral, pois em período de extrema produção e êxodo rural (crise do café em 1930) só os homens podiam laborar nessas condições. Nesse viés, Amaury Mascaro Nascimento explica que as medidas “protetivas” são questionadas “diante das tendências observadas nas leis mais recentes, eliminando algumas proibições da atividade da mulher”.³⁵

Maurício Godinho Delgado explana que os textos normativos (constitucionais ou não) anteriores à Constituição de 1988, não levaram em conta a discriminação tutelar trazida pela CLT em relação às mulheres no que concerne ao mercado de trabalho e dentro da relação de emprego. Segundo o autor a Constituição da República “eliminou do Direito Brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho -, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela.”³⁶

Diante das restrições ao trabalho da mulher, a própria OIT editou outras Convenções para rever a situação criada pela necessária proteção conferida na Convenção 4 que tentou coibir excesso de jornada, como foi a Convenção 87 e principalmente a Convenção n. 100, revista em 1979 com a Convenção Internacional sobre todas as formas de discriminação contra as mulheres, que no Brasil foi internalizada por meio do Decreto n. 89.468 de 1984:

A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher foi aprovada pela ONU em 1974, sendo promulgada pelo Decreto nº 89.460, de 20-03-84. Prevê que os direitos relativos ao emprego sejam assegurados em condições de igualdade entre homens e mulheres (art.11).

³⁴ SOUZA, Otávio Augusto Reis de; CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. Direito e processo do trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 6.

³⁵ NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 190

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010, p. 732.

Menciona que as medidas destinadas a proteger a maternidade não serão consideradas discriminatórias (§ 2º do art.4º)³⁷.

Todas aquelas disposições iniciais de proteção trazidas pela CLT foram revogadas pela Lei 7.855/89 e 10.244/2001, mantendo-se apenas alguns dispositivos que ainda guardam discussão como o descanso de 15 minutos antes de iniciar a prorrogação de jornada (art. 384), a necessidade de descanso semanal remunerado ao menos duas vezes por semana aos domingos (art. 386), além de outros dispositivos necessários à proteção da mulher enquanto sua condição biológica: proibição do trabalho com peso superior a 20 quilos (labor contínuo) e 25 quilos (labor ocasional), conforme artigo 390 da CLT. A questão que se levante é se tais medidas realmente necessárias no texto celetista, ou trariam mais discriminação para mulher, excluída de oportunidades no mercado de trabalho.

No tocante à maternidade a mulher possui dois intervalos de 30 minutos para amamentação até que a criança complete 6 meses (art. 396), possibilidade de mudar de função ou rescindir o contrato se prejudicial à gestação (artigos 392 e 394 da CLT) e estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (art. 10, II, b da ADCT); ainda, a proibição de qualquer exame que ateste para a gravidez ou esterilidade (artigo 373-A da CLT).

Portanto a proteção inicialmente trazida como preocupação da OIT diante da exploração do trabalho da mulher, notadamente pela jornada, teve reflexos em nossa legislação, que inicialmente proibiu o trabalho da mulher em diversas condições. A efetiva proteção da mulher no tocante à maternidade – como estabilidade e possibilidade de extinguir o contrato de emprego - e a capacidade física, foram amalgamadas àquelas restrições de trabalho noturno, hora extra e atividades de risco posteriormente revogadas. Deixou-se de contratar a mulher justamente pelas restrições e posteriormente pela garantia de emprego no tocante a maternidade.³⁸

A Constituição Federal de 1988, na tentativa de atenuar o quadro discriminatório³⁹, trouxe no art. 5º, *caput* e inciso I, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...” e “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. No mesmo sentido, o art. 7º, XX prescreve “a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”; e no mesmo artigo,

³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 666.

³⁸ O art. 10, II, b da ADCT e posteriormente a sumula 244 do TST trouxeram a estabilidade da mulher no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses o pós parto.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010, p. 732

inciso XXX, há a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

De uma forma geral, conforme se expôs, a mulher sofre uma discriminação de âmbito mundial, provocada também pela mídia e que vem refletindo na sua condição laboral, como apontam as pesquisas trazidas. A discriminação de gênero, segundo informações trazidas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos - DIEESE apresentadas em março de 2013, é fator determinante da contratação e da manutenção do labor feminino, sendo que as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, representando mais da metade da população desempregada e que, empregadas, recebem salários inferiores aos dos homens.⁴⁰

Segundo Anuário das Mulheres Brasileiras de 2011, elaborado pelo DIEESE e pela Secretaria de Políticas para as mulheres (SEPM), a falta de creches é um dos maiores obstáculos para a aumentar a participação da mulher no mercado de trabalho. De acordo com o mesmo estudo as mulheres estudam em média 1 ano a mais que os homens mas mesmo assim recebem salário inferior.⁴¹

Para a OIT discriminação é “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão.”⁴²

A lei 9.029/95 concretizou ainda mais a luta contra a discriminação do trabalho da mulher. No artigo 1º existe a proibição “de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”. O artigo 2º da mesma lei prescreve que: “Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez...”

A lei 11.340 de 2006, conhecida como lei Maria da Penha, trouxe tratamento diferenciado à mulher vítima de violência em relação ao contrato de trabalho. O art. 9º, §2º, inciso II, prevê que o juiz assegurará “manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o

⁴⁰ DIEESE. Mulheres 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/mulheresMET.html>> Acesso em: 23 fev. 2014.

⁴¹ DIEESE. Anuário das mulheres brasileiras. / DIEESE – São Paulo: DIEESE, 2011, p. 300.

⁴² BRASIL. Organização internacional do trabalho. Convenção nº 111. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 23 fevereiro de 2013.

afastamento do local de trabalho, por até seis meses”. Tal questão se justifica, pois um em cada cinco dias de absenteísmo no trabalho feminino decorre da violência⁴³.

Portanto a discriminação quanto ao trabalho da mulher existe, impulsionada pelas medidas restritivas iniciais trazidas pela OIT e pela CLT. A Constituição da República proíbe qualquer diferenciação quanto ao trabalho da mulher e que atentem contra seu mercado de trabalho. Cumpre analisar se o afastamento previsto na lei Maria da Penha também contribui para a discriminação do labor feminino.

5 DO AFASTAMENTO DA MULHER DO AMBIENTE DE TRABALHO – REMUNERAÇÃO BASEADA EM ASSISTENCIALISMO

Considerando a triste realidade enfrentada pela mulher brasileira, desde sua discriminação nos mais diversos segmentos e também nas relações de trabalho, até a violência doméstica aterrorizante e que também vem repercutindo no ambiente laboral, necessário que se faça uma abordagem sobre o benefício trazido pela Lei Maria da Penha concernente ao afastamento do labor para proteção de sua vida e integridade física e psicológica, mantendo-se o contrato de trabalho.

O desafio consiste adotar medidas protetivas para situações específicas (conforme a Constituição Federal) sem atentar contra o mercado de trabalho da mulher ou seja, sem incentivar a discriminação da mão de obra feminina no Brasil.⁴⁴

Diante do quadro de violência doméstica sofrida pela mulher, a lei Maria da Penha é medida indispensável para garantir sua integridade física e psicológica. Tal medida gerou reflexos no ambiente laboral, até porque, como se viu, as mulheres vítimas de violência faltam ao serviço. Entretanto a referida lei trouxe a possibilidade do afastamento do labor sem resilir o contrato de trabalho.

A lei 11.340/2006 disciplinou, no capítulo intitulado “Da assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar”, medidas que o magistrado deverá adotar para efetivar a proteção da mulher vítima de violência doméstica, conforme *caput* do 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

⁴³ ADEODATO, Vanessa Gurgel; CARVALHO, Racquel dos Reis, SIQUEIRA, Verônica Riquet de; SOUZA, Fábio Gomes de Matos. Qualidade de vida e depressão em mulheres vítimas de seus parceiros. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, vol. 39, nº 1, p.108-113, Jan 2005. Disponível em: <<http://www.rsp.fsp.usp.br/mensagem/pub/busca.tpl.php>>. Acesso em: 26 set. 2012.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010, p. 703.

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.

Percebe-se o caráter assistencial de referido dispositivo, tanto que o título já remete à assistência e o próprio *caput* menciona que a prestação será feita conforme os princípios aplicados à assistência social.

O inciso II do parágrafo 2º do referido artigo traz a previsão de que “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”.

Portanto, pelo diploma legal, a mulher vítima de violência doméstica terá direito ao afastamento do trabalho por até 6 meses, por determinação judicial, com a manutenção do vínculo de emprego, justamente como medida protetiva a sua integridade física e psicológica.

A dúvida que floresceu na doutrina pátria é se o afastamento da mulher é uma hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, isto é, se durante esse período no qual a mulher vítima de violência ficou afastada do labor por determinação judicial conta ou não como tempo de serviço e se há o recebimento de salário.

Pois bem, antes de tudo convém trazer conceitos de suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Para Sergio Pinto Martins a suspensão do contrato de trabalho caracteriza-se como a suspensão de todos os efeitos da relação jurídica, vale dizer, não há labor, nem salário e nem conta tempo de serviço para qualquer fim, mantendo-se apenas o vínculo; já na interrupção haveria a suspensão dos serviços alguns efeitos seriam mantidos, como o pagamento de salário.⁴⁵

Para o mesmo autor o afastamento da mulher vítima de violência doméstica é hipótese de suspensão do contrato de trabalho e que não deve haver o pagamento de salário. Na tentativa de justificar seu posicionamento invoca o argumento de que a lei 11.340 não trouxe a previsão de pagamento de salário pelo empregador durante o afastamento, mas somente a manutenção do contrato de trabalho por até 6 meses e que, portanto, pelo princípio da legalidade, ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude de lei (art. 5º).⁴⁶

⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 363.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 389.

Todavia, o próprio doutrinador afirma que esse afastamento da mulher vítima de violência doméstica deverá ser custeado pelo INSS, como forma de política pública a ser inserida na lei da assistência social.⁴⁷

Considerando a função intervencionista do direito do trabalho nas relações de emprego, bem como dos diplomas normativos referentes à não discriminação da mulher – dentre eles as Convenções da OIT, todos tratados no tópico anterior, podemos levantar alguns aspectos que contribuem para a alteração da lei previdenciária no que concerne a inclusão da mulher vítima de violência doméstica como beneficiária da previdência social.

Inicialmente insta destacar que o Decreto nº51.627, de 18-12-62, promulgou a Convenção nº3 da OIT, de 1919, sobre a maternidade, prevendo o pagamento das prestações para a manutenção da empregada e de seu filho, que serão pagas pelo Estado ou por sistema de seguro. Tal Convenção foi posteriormente denunciada pela Convenção 103, mas a intenção da OIT era eliminar a extensa jornada da mulher, os baixos salários, mas responsabilizar o governo pelo assistencialismo no tocante ao afastamento pela maternidade. Portanto desde o início a OIT trouxe a preocupação com a não discriminação da mulher nas relações de trabalho, pois transferiu parcela da obrigação ao Estado, ainda que de forma bem tímida.⁴⁸

As primeiras medidas protetivas da OIT no tocante ao trabalho da mulher, como visto, foram relativas à desumana exploração laboral, proibindo-se o trabalho noturno, extraordinário, dentre outros, e que repercutiu na criação da CLT em 1943, justamente porque o homem não tinha a restrição conferida à mulher. Tal fato ocasionou a discriminação da mulher no mercado de trabalho, sendo que a própria OIT, mais tarde, dispôs nova convenção denunciando aquelas primeiras convenções que tratavam da restrição do trabalho feminino, justamente para tentar proteger a mulher contra a discriminação no mercado de trabalho.⁴⁹

A proteção conferida à mulher contra a discriminação na relação de emprego foi elevada a nível constitucional, havendo previsão na lei maior de incentivos específicos quanto à promoção do mercado de trabalho da mulher, o que pode ter sido causada pelas diversas proteções conferidas pela CLT e que mais tarde foram revogadas. Como bem ensina Mauricio Godinho Delgado a Constituição permite o tratamento desigual da mulher desde que não seja uma medida que prejudicará o mercado de trabalho da mulher, estando vedadas quaisquer práticas que desestimulem a contratação da mão de obra feminina.⁵⁰

⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 388.

⁴⁸ Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/convention>. Acesso em: 24 fev. 2014.

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010, p. 732.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 732.

Atualmente, um exemplo de medida protetiva não discriminatória é a licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII da Constituição da República e artigo 392 da CLT, com o qual a mulher pode se afastar por 120 dias e garantir o pagamento de seu salário, que será ressarcido pela previdência. Tal licença, caso fosse custeada pelo empregador, seria um incentivo para a prática discriminatória no tocante à contratação da mulher.

Para Godinho Delgado, qualquer medida que diga respeito à saúde pública da mulher, como o período de gestação, permite diferenciação normativa ao trabalho feminino, conforme ditame da própria Constituição da República no art. 196 quando prescreve ser a saúde “direito de todos e dever do Estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos...” dentre outros dispositivos constitucionais que tratam do citado direito fundamental.⁵¹

Se a saúde é um dever do Estado e direito de todos previsto na Constituição da República e permite o tratamento diferenciado da mulher, o afastamento previsto na lei Maria da Penha é questão de segurança física e psicológica, podendo durar até 6 meses com a manutenção do vínculo de emprego.

O afastamento do trabalho proporcionado pela lei Maria da Penha é uma forma de política pública plenamente justificada e não atenta contra a promoção do mercado de trabalho da mulher, justamente porque o empregador não possui qualquer ônus econômico que seja significativo para a empresa, principalmente porque a lei não fala em pagamento de salário.

Conforme o atual dispositivo legal, se por um lado a mulher é protegida contra agressões quando se determina o afastamento, por outro deixa de ter condições de prover sua subsistência, o que também atenta contra sua saúde e sua dignidade.

A sugestão é que se faça alteração na lei de benefícios da previdência social ou até mesmo trabalhista (como a licença maternidade), justamente para que a mulher seja beneficiária da previdência em caso de afastamento por determinação contida na hipótese da lei Maria da Penha, equiparando-se aos casos de auxílio doença, que são custeados pelo INSS.

Pois bem, o artigo 59 da lei 8.213/91 dispõe que será devido o benefício de auxílio doença quando o trabalhador estiver incapacitado temporariamente para o trabalho, desde que cumprida a carência. Já o artigo 60, § 3º prevê que os primeiros 15 dias consecutivos ao do afastamento serão custeados pelo empregador e os demais pela previdência social.

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010, p. 733.

Se partirmos da ideia de que a lei Maria da Penha é uma política pública, com previsão de assistência para a mulher vítima de violência, a referida assistência não pode resumir-se em afastamento do trabalho, mas também de concessão de benefício nos referidos casos, justamente porque temos em debate questões relacionadas à saúde que a própria Constituição determina como direito fundamental.

Sergio Pinto Martins afirma que a proteção só se justifica em razão da gravidez e após parto, amamentação e algumas situações inerentes à condição de mulher, como a impossibilidade de levantar certa quantidade peso e que diversas outras proteções já deveriam ter sido abolidas da CLT.⁵²

De outro vértice a própria licença maternidade diz respeito à saúde da mulher e, portanto, permite o afastamento sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos do art. 392 da CLT. Nada mais justo que equiparar o afastamento da mulher com o pagamento de benefício previdenciário.

Como bem explicou Sergio Pinto Martins, no tocante ao salário maternidade, se o empregador tivesse que pagar salários da empregado no período de gestação e após o parto, não contratará mulheres, interferindo diretamente no mercado de trabalho feminino.⁵³

Como ficou demonstrado, a OIT, em 1919 na convenção número 3, propôs uma proteção à maternidade a ser custeada pelo Estado e não pelo empregador. Embora referida Convenção fora revisada posteriormente, a intenção era justamente colocar a carga do governo hipóteses nas quais são envolvidas a saúde da mulher.⁵⁴

Atualmente existe Projeto de Lei do Senado (PLS 296/2013) que prevê a possibilidade do pagamento de um benefício transitório à mulher vítima de violência afastada do trabalho, sem necessidade de carência, a ser calculado na média dos 80% maiores salários de contribuição. Tal benefício será devido desde a data do afastamento.

Ademais, deve-se destacar que o art. 203 da CF, inciso I prevê a assistência social a quem necessitar, sem a necessidade de contribuição, com “proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice...”, o que contribui para o deferimento do citado benefício, ainda que em caráter assistencial.

Nesse contexto, cabe ao Estado Democrático Social de Direito atuar para que à mulher vítima de violência doméstica seja garantido o sustento e manutenção de sua vida digna

⁵² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 658.

⁵³ *Ibidem*, p. 661.

⁵⁴ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 3. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 23 fevereiro de 2013.

quando precisar se afastar do labor em razão do risco de morte evidente, tanto que depende de determinação judicial. Tal ônus não deve ser imposto ao empregador, sob pena de ocasionar a discriminação da mulher, já subjugada pela violência, e, conseqüentemente, sua nova vitimização, agora social.

6 CONCLUSÃO

A violência contra a mulher é uma realidade externada nas pesquisas demonstradas ao longo do presente trabalho e decorre de uma história de segregação feminina na sociedade e no ambiente doméstico. Em razão de tal constatação precisa ser combatida, de forma repressiva e preventiva, tanto pelos integrantes do grupo social, quanto pelos Poderes Constituídos, para que a igualdade entre homem e mulher não se restrinja à norma jurídica, mas se realize no mundo dos fatos.

A proteção conferida à mulher fundamenta-se nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia em sentido material e se justifica em razão de ainda existir, nos dias atuais, resquícios da cultura baseada no sistema patriarcal segundo a qual a mulher, no ambiente familiar, encontra-se em relação de inferioridade perante o homem, apesar de suas inúmeras conquistas.

A Constituição da República assegura a proteção da mulher no mercado de trabalho mediante incentivos específicos em razão da constatação do Constituinte Originário de que, apesar da igualdade declarada na norma jurídica, a mulher está longe de atingir patamar de igualdade com o homem, seja no ambiente de trabalho, seja no ambiente doméstico.

A realidade da violência doméstica é irrefutável em razão dos alarmantes índices de violência demonstrados em pesquisas recentes, sendo certo que a mera consagração de direitos não é suficiente para, de imediato, alterar o desastroso panorama vivenciado todos os dias dentro dos lares por milhares de mulheres. Esta realidade interfere de forma imediata na relação de trabalho na medida em que corresponde a um dos maiores motivos de faltas ao labor, segundo pesquisa. Dessa maneira a Lei n. 11340/2006 assegurou à mulher vítima de violência a possibilidade de afastamento do local de trabalho por até seis meses com a manutenção do vínculo trabalhista sem, contudo disciplinar a quem caberá o pagamento dos dias de ausência. Ao empregador não deve ser imposto tal ônus, pois poderia ocasionar a discriminação da mulher e a grave perda de espaço no mercado de trabalho.

Trata-se de medida que exige uma Política Pública assistencial, o que impõe a inclusão da mulher como beneficiária da Previdência Social e, conseqüentemente, seu pagamento pelo

INSS enquanto perdurar o afastamento. Tal atuação não pode ser encarada como um favor estatal, mas um dever de atuação do Estado Social Democrático de Direito de efetivar a plena cidadania do indivíduo como forma de acesso à justiça social, levando em conta suas particularidades e especificidades. Sendo assim, a mulher vítima de violência deve ser incluída no rol de beneficiários da Previdência Social, em tratamento análogo ao da gestante, por meio da alteração da Lei n. 8213/91.

Em razão do de seu dever de efetivar os direitos fundamentais consagrados na Constituição, o Estado não pode se manter inerte, de maneira que deve assegurar a sobrevivência à mulher afastado do trabalho por meio do pagamento de benefício previdenciário.

7 REFERÊNCIAS

ADEODATO, Vanessa Gurgel; CARVALHO, Racquel dos Reis, SIQUEIRA, Verônica Riquet de; SOUZA, Fábio Gomes de Matos. Qualidade de vida e depressão em mulheres vítimas de seus parceiros. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, vol. 39, nº 1, p.108-113, Jan 2005. Disponível em: <<http://www.rsp.fsp.usp.br/mensagem/pub/busca.tpl.php>>. Acesso em: 26 set. 2012.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. Tradução: Roberto Raposo. Revisão Técnica: Adriano Corrêa. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

AZAMBUJA, Maria Regina Fay de. Mulher: da Submissão à Libertação. **Revista Brasileira de Direito das Famílias e Sucessões**, Porto Alegre/Belo Horizonte, n. 8, fev/mar 2009.

BANDEIRA, Lourdes; THURLER, Ana Liési. A vulnerabilidade da mulher à violência doméstica: aspectos históricos e sociológicos. In: LIMA, Fausto Rodrigues de; SANTOS, Claudiene (Coord.). **Violência doméstica: vulnerabilidades e desafios na intervenção criminal e multidisciplinar**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

BRASIL. Organização internacional do trabalho. Convenções nº 41 e 45. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 23 fevereiro de 2014.

BRASIL. Organização internacional do trabalho. Convenção nº 111. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 23 fevereiro de 2013.

CAMPOS, Amini Hadad; CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. **Direitos Humanos das Mulheres**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

DIAS, Maria Berenice. **Conversando sobre a justiça e os crimes contra as mulheres**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 61.

————— **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, 2008, p. 20.

DIEESE. Mulheres 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/mulheresMET.html>> Acesso em: 23 fev. 2014.

EL Progreso de las Mujeres en el Mundo: 2011-2012: En busca de la Justicia. ONU Mujeres. Disponível em: <<http://progress.unwomen.org/pdfs/SP-Report-Progress.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2013.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. **Pesquisa Mulheres Brasileiras nos Espaços Públicos e Privado**. São Paulo, 21 fev. 2011. Disponível em: <<http://www.fpa.Org.br/sites/default/files/cap5.pdf>>. Acesso em: 21. mar. 2012.

GARCIA, Leila Posenato; FREITAS, Lúcia Rolim Santana de; SILVA, Gabriela Drummond Marques da; HÖFELMANN, Doroteia Aparecida. **Violência contra a mulher: feminicídios no Brasil**. Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2013. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/130925_sum_estudo_femicidio_leilargarcia.pdf>. Acesso em: 29 set. 2013.

LIANE, Sonia; ROVINSKI, Reichert. **Dano Psíquico em Mulheres Vítimas de Violência**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2004.

LENERO, José Perez. **Teoria general del derecho espanol de trabajo**. Tradução de Alice Monteiro Barros. Madrid: Espasa-Calpe, 1948.

MANJOO, Rashida. Human Rights Council. Twentieth session. Agenda item 3. Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/A.HRC.20.16_En.pdf> Acesso em: 24 set. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 654

MORGADO, Rosana. Mulheres em situação de violência doméstica: limites e possibilidades de enfrentamento. In: GONÇALVES, Hebe Signorini; BRANDÃO, Eduardo Ponte (Coord.). **Psicologia Jurídica no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nau, 2005.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011.

PERCEPÇÕES sobre a violência doméstica contra a mulher no Brasil 2011. Disponível em: <http://www.institutoavon.Org.br/wpcontent/themes/institutoavon/pdf/iavon_0109_pesq_portuga_vd2010_03_vl_bx.pdf> Acesso em: 10 set. 2012.

PRONUNCIAMENTO da presidenta Dilma no Dia Internacional da Mulher. Disponível em: <http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2827&catid=42&fb_source=message>. Acesso em: 13 mar. 2012.

SOUZA, Otávio Augusto Reis de; CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. Direito e processo do trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

VIOLÊNCIA contra mulheres é uma ameaça à democracia. Disponível em: <<http://www.unric.org/pt/actualidade/30978-violencia-contra-mulheres-e-uma-ameaca-a-democracia>> Acesso em: 19 dez. 2012.

VIOLÊNCIA doméstica e familiar contra a mulher. Pesquisa de opinião pública nacional. Disponível em: <<http://www.agenciapatriciagalvao.Org.br/images/stories/PDF/violencia/datasenadopesqvcvcm2011.pdf>>. Acesso em: 21. mar. 2012.

WASELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da violência 2012**: Caderno Complementar 1: Homicídio de Mulheres no Brasil. São Paulo, Instituto Sangari, 2012. Disponível em: <http://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2012/mapa2012_mulher.pdf >. Acesso em: 02 jun. 2012.