

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC
CURSO DE DIREITO

Isadora Hörbe Neves da Fontoura

GARANTIAS TRABALHISTAS ÀS MULHERES EM CENÁRIO DE VIOLÊNCIA
DOMÉSTICA E FAMILIAR

Santa Cruz do Sul
2020

Isadora Hörbe Neves da Fontoura

**GARANTIAS TRABALHISTAS ÀS MULHERES EM CENÁRIO DE VIOLÊNCIA
DOMÉSTICA E FAMILIAR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul
para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora Prof.^a Dr.^a Suzéte da Silva Reis

Santa Cruz do Sul

2020

As violetas não só enfeitaram a janela do meu quarto, mas também a do mundo novo que defrontava à minha frente. O amor permanecia além do tempo e do espaço.

(Espírito Patrícia psicografado por Vera Lúcia Marinzeck de Carvalho, 1993)

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus amados pais Floriano e Tânia que, em primeiro lugar, modularam a minha essência, sendo grandes exemplos para mim de seres que estão em prol do bem de toda a humanidade, fazendo com que eu me tornasse igual a eles e desenvolvesse o pulsar da justiça e dos direitos humanos assegurados a todos os seres a cada batimento do meu coração. E, também, por terem fornecido para mim uma educação maravilhosa, com a oportunidade de estudar em uma universidade fantástica e com ideais humanitários. Tudo o que sou e que está impregnado na minha alma como princípios de vida e com a incrível possibilidade de ser uma futura operadora de direito, devo a vocês. Meus queridos pais, meus grandes e eternos amores e mentores terrenos, a minha gratidão eterna. Vocês estão presentes em cada sorriso, palavras e atitudes de amor que tenho. Vocês representam o amor que flui em minha alma.

Agradeço ao meu querido irmão Diego, uma linda inspiração em minha vida pessoal e profissional, que foi o meu companheiro desde a minha primeira respiração nesta encarnação e que jamais mediu esforços para me auxiliar quando necessitei. Diego, minha gratidão eterna pela maravilhosa oportunidade de ser tua irmã e por aprender contigo a viver uma vida plena e feliz todos os dias. Eu tenho muito orgulho do ser humano maravilhoso que tu és.

Agradeço à minha amada prima Andréia que, além de ser prima consanguínea, é uma grande amiga, que me apoiou e me consolou em momentos difíceis, que riu e me abraçou em momentos felizes e que me amou e me ama em cada suspiro de nossas vidas. Minha eterna amiga e confidente Andréia, meu amor por ti é eterno, assim como a minha gratidão por te ter comigo e poder contar contigo em todas as situações.

Agradeço aos meus queridos amigos terrenos que me acompanharam desde o primeiro dia na escola até os dias atuais. Muitos passaram em minha vida, alguns me distanciei, mas sempre deixei um pouco de mim neles e eles deixaram um pouco de si em mim, e isso constituiu e agregou muito amor à minha essência. Se eu fosse citar todos os queridos amigos que estão e estiveram em minha vida, uma página jamais seria suficiente para fazer esta dedicatória. Todavia, cito as pessoas que fazem a minha vida atual ser ótima todos os dias: Camila Kohler Dias, Nathália Gewehr Fenner e Aline de Oliveira Neves.

Agradeço ao querido professor Eduardo Ritt, que foi meu orientador durante o ano de 2019, em virtude de ter proporcionado uma experiência inesquecível para mim que foi um dos motivos de eu ter escolhido o tema desta presente monografia. O professor Eduardo concedeu a mim a incrível oportunidade de ser bolsista do projeto de extensão “Enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher: direitos e garantias legais da mulher agredida”, coordenado por ele. Professor Eduardo, este projeto me tornou uma pessoa melhor, mais humana e com mais sede de justiça. Sou eternamente grata por teres me escolhido para ser a tua bolsista. Estendo o meu agradecimento à minha querida colega de bolsa Eveline Bernardy, que me acompanhou durante o ano de 2019 e me auxiliou com muito carinho sempre quando necessitei, por conseguinte, tornando-se uma amada amiga, e à professora doutora Caroline Fockinck Ritt por toda a sua delicadeza e gentileza perante a nós bolsistas, sempre incentivando-nos e sendo, junto com o professor Eduardo, uma grande e linda inspiração para nós. Grata, queridos amigos mestres!

Agradeço de uma maneira intensamente especial à minha amada orientadora Suzéte da Silva Reis, por ter aceito o encargo de ser minha mentora nesta presente monografia, sempre me auxiliando com muita excelência e gentileza, deixando-me livre na escrita para poder expressar meus sentimentos frente a este assunto que tanto me envolve, e por ser uma profissional maravilhosa na área trabalhista, fazendo com que o direito do trabalho se torne ainda mais interessante e instigante para todos que possuem a dádiva de ouvir suas palavras. Também, pela oportunidade única de ter desenvolvido um grupo de estudos nomeado “Relações de trabalho na contemporaneidade”, em que debatemos temas acerca das questões trabalhistas no cotidiano, tornando-se um ambiente onde cada integrante do grupo aperfeiçoa ainda mais seus conhecimentos trabalhistas. Querida professora doutora Suzi, tu és um grande exemplo para mim como pessoa e como profissional. Gratidão eterna por todo o teu amável incentivo e inspiração! Dedico-te uma frase carinhosa de um autor desconhecido que resume o que tu és na vida de todos os acadêmicos que tiveram a sorte de terem sido teus alunos: “Alguns professores contribuem para a nossa educação, mas os especiais conseguem deixar uma marca para a vida inteira”. Grata por tudo, tu fazes parte da minha história!

E, por fim e não menos importante, agradeço carinhosamente à sociedade espírita “A caminho da luz”, por todo o amor e por toda a paz que me proporcionou e me proporciona, em virtude de todas as palestras, atendimentos, passes e encontros

no grupo de estudos que tive e tenho a linda oportunidade de participar. Gratidão eterna aos queridos trabalhadores da casa espírita por todo o sincero amor que repassam a mim e a todos os seres que lá se aconchegam.

Quero pedir desculpa a todas as mulheres que descrevi como bonitas antes de dizer inteligentes ou corajosas. Fico triste por ter falado como se algo tão simples como aquilo que nasceu com você, fosse seu maior orgulho, quando seu espírito já despedaçou montanhas. De agora em diante vou dizer coisas como, “você é forte” ou “você é incrível”, não porque eu não ache você bonita, mas porque você é muito mais do que isso.

(Rupi Kaur, 2017)

RESUMO

O presente trabalho monográfico possui como objetivo investigar quais são as garantias trabalhistas previstas às mulheres que sofreram violência doméstica e familiar, bem como às mulheres lésbicas, transexuais, travestis e deficientes, fazendo uma análise da Lei Maria da Penha, explorando as violências que a supracitada lei visa combater e as medidas protetivas de urgência que obrigam o agressor, os aspectos históricos do contrato de trabalho, os direitos e garantias dos trabalhadores expressos na Consolidação das Leis do Trabalho e as conquistas das mulheres ao direito de trabalhar. Para isso, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais são as garantias trabalhistas previstas às mulheres em contexto de violência doméstica e familiar? O método de abordagem utilizado é o dedutivo e a técnica de pesquisa decorre da pesquisa bibliográfica, utilizando-se da pesquisa em livros, monografias, notícias, artigos, revistas, dentre outros. A abordagem ocorre em três capítulos, sendo que no primeiro será tratado acerca da Lei 11.340 de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, seus aspectos históricos, as violências que a supracitada lei visa erradicar e combater, as medidas protetivas de urgências que asseguram proteção à mulher e a relevância do suporte psicológico prestado à mulher que foi agredida. No segundo capítulo, é feita uma abordagem a respeito do contrato de trabalho e o seu processo de criação, os direitos dos trabalhadores assegurados na Consolidação das Leis do Trabalho e a luta e as conquistas das mulheres na esfera trabalhista. Concluindo, no terceiro capítulo, é realizada uma investigação acerca das garantias trabalhistas asseguradas às mulheres lésbicas, transexuais, travestis e deficientes em cenário de violência doméstica e familiar. A Lei Maria da Penha trouxe diversos benefícios para as mulheres que estão em situação de violência doméstica e familiar, entretanto, os dispositivos que tratam a respeito da proteção da mulher agredida na esfera trabalhista são escassos e não condizentes com o estado que a ofendida se encontra após as agressões. Desta maneira, é de necessidade imperiosa que sejam investigadas as garantias trabalhistas e as razões pelas quais elas devem existir para amparar a mulher vítima de violência doméstica e familiar quando for prestadora de serviço.

Palavras-chave: Garantias trabalhistas. Maria da Penha. Violência doméstica. Violência familiar.

ABSTRACT

The present thesis aims to investigate what are the labor guarantees provided to women who have suffered domestic and family violence, as well as to lesbian, transsexual, transvestite and disabled women, making an analysis of the Maria da Penha Law, exploring the violence that the mentioned law seeks to combat and the urgent protective measures that compel the aggressor, the historical aspects of the employment contract, the rights and guarantees of workers expressed in the Consolidation of Labor Laws and the achievements of women in their right to work. To this end, the work seeks to answer the following research problem: What are the labor guarantees provided to women in the context of domestic and family violence? The method of approach used is deductive and the research technique derives from bibliographic research, using research in books, thesis, news, articles, magazines, among others. The approach takes place in three chapters, the first one will deal with Law 11,340 of 2006, known as the Maria da Penha Law, its historical aspects, the violence that the aforementioned law aims to eradicate and combat, the emergency protective measures that ensure protection to the woman and the relevance of the psychological support provided to the woman who was assaulted. In the second chapter, an approach is made regarding the employment contract and its creation process, the rights of the workers ensured in the Consolidation of Labor Laws and the struggle and conquests of women in the labor sphere. In conclusion, in the third chapter, an investigation is carried out about the labor guarantees provided to lesbian, transsexual, transvestite and disabled women in a scenario of domestic and family violence. The Maria da Penha Law brought several benefits to women who are in a situation of domestic and family violence, however, the devices that deal with the protection of women who are assaulted in the labor sphere are scarce and not consistent with the state the victim is in after the assaults. Thus, it is imperative to investigate the labor guarantees and the reasons why they must exist to support women who are victims of domestic and family violence when they are a service provider.

Keywords: Labor guarantees. Maria da Penha. Domestic violence. Family violence.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	A LEI MARIA DA PENHA.....	12
2.1	Aspectos históricos da Lei 11.340 de 2006.....	13
2.2	A criação das medidas protetivas de urgência.....	18
2.3	As espécies de violências.....	24
2.4	A relevância do suporte psicológico às mulheres em contexto de violência doméstica e familiar.....	27
3	O CONTRATO DE TRABALHO.....	31
3.1	Aspectos históricos do contrato de trabalho.....	32
3.2	Direito dos trabalhadores no contexto da Consolidação das Leis do Trabalho.....	36
3.3	As lutas e as conquistas das mulheres na esfera trabalhista.....	47
4	GARANTIAS TRABALHISTAS ÀS MULHERES EM CENÁRIO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR.....	52
4.1	As garantias trabalhistas previstas às mulheres em cenário de violência doméstica e familiar.....	53
4.2	As garantias trabalhistas previstas às mulheres lésbicas, transexuais e travestis em cenário de violência doméstica e familiar.....	60
4.3	As garantias trabalhistas previstas às mulheres deficientes em cenário de violência doméstica e familiar.....	65
5	CONCLUSÃO.....	71
	REFERÊNCIAS.....	74

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem como objetivo investigar quais são as garantias trabalhistas previstas às mulheres que sofreram violência doméstica e familiar, bem como às mulheres lésbicas, transexuais, travestis e deficientes, fazendo uma análise da Lei Maria da Penha, explorando as violências que a supracitada lei visa combater e as medidas protetivas de urgência que obrigam o agressor, os aspectos históricos do contrato de trabalho, os direitos e garantias dos trabalhadores expressos na Consolidação das Leis do Trabalho e as conquistas das mulheres ao direito de trabalhar.

Nesta seara, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais são as garantias trabalhistas previstas às mulheres em contexto de violência doméstica e familiar?

Para a realização da pesquisa, foi utilizado o método de abordagem dedutivo, em virtude de que a Lei Maria da Penha possui como propósito erradicar e proteger a mulher que foi violentada e o quanto essa proteção se estende para a esfera trabalhista, em razão de que ela é prestadora de serviços e, muitas vezes, é quem sustenta o lar. Diante disso, foi realizada uma investigação acerca das garantias trabalhistas previstas às mulheres em cenário de violência doméstica e familiar.

No que se refere ao método de procedimento, foi utilizado o método bibliográfico, valendo-se da pesquisa em livros, monografias, notícias, artigos, revistas, dentre outros.

O presente trabalho justifica-se pelo fato de que a mulher que encontra-se em cenário de violência doméstica e familiar necessita de garantias trabalhistas que assegurem a ela proteção no ambiente de trabalho, pois ela está passando por um momento extremamente difícil em sua vida e requer todos os cuidados necessários para que ela consiga recomeçar a sua vida após as agressões. Caso a ofendida volte a trabalhar sem possuir as condições físicas e mentais equilibradas, poderá sofrer um grande distúrbio emocional em sua vida e, por conseguinte, ser prejudicada em todas as áreas de sua vida. A situação fica ainda mais agravada quando ela é lésbica, transexual, travesti ou deficiente, pois o preconceito que ela sofrerá será em grau duplo. Por isto, é de necessidade imperiosa que haja garantias trabalhistas assegurando às mulheres vítimas de violência doméstica e familiar proteção e segurança na esfera trabalhista neste período tão cruel de sua vida.

A abordagem ocorre em três capítulos, sendo que no primeiro é tratado acerca da Lei 11.340 de 2006, intitulada Lei Maria da Penha, seus aspectos históricos, as violências que a supracitada lei visa erradicar e combater e as medidas protetivas de urgências que asseguram proteção a mulher e a relevância do suporte psicológico prestado a mulher que foi agredida.

No segundo capítulo, é feita uma abordagem acerca do contrato de trabalho e o seu processo de criação, os direitos dos trabalhadores assegurados na Consolidação das Leis do Trabalho e a luta e as conquistas das mulheres na esfera trabalhista.

Concluindo, no terceiro capítulo, é realizada uma investigação acerca das garantias trabalhistas asseguradas às mulheres lésbicas, transexuais, travestis e deficientes em cenário de violência doméstica e familiar.

A Lei Maria da Penha trouxe diversos benefícios para as mulheres que estão em situação de violência doméstica e familiar, entretanto, os dispositivos que tratam a respeito da proteção da mulher agredida na esfera trabalhista são escassos e não condizentes com o estado que a ofendida se encontra após as agressões. Desta maneira, é de necessidade imperiosa que sejam investigadas as garantias trabalhistas e as razões pelas quais elas devem existir para amparar a mulher vítima de violência doméstica e familiar quando for prestadora de serviço.

2 A LEI MARIA DA PENHA

A Lei 11.340 de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, foi um grande marco na vida de todas as mulheres, principalmente as que estão em algum estágio de violência que a supracitada lei menciona em seu sétimo artigo. Com a promulgação desta lei, a mulher pôde ter voz para lutar em prol dos seus direitos contra o seu agressor, pois sabia que havia uma norma jurídica protegendo-a. O sentimento de proteção substituiu o profundo medo que as agredidas sentiam e que, atrás dele, se escondiam, sem ter a quem recorrer. Para este sentimento ter brotado na vida de todas as mulheres, foi necessário terem ocorrido acontecimentos trágicos com uma mulher: Maria da Penha Maia Fernandes. Com a coragem e a bravura de Maria da Penha, a Lei 11.340 de 2006 foi promulgada e com ela o direito de vida assegurado a todas as mulheres em cenário de violência doméstica e familiar.

A mulher, quando sofre uma violência e vai à delegacia fazer um registro de ocorrência acerca dos episódios em que foi agredida, possui a oportunidade de representar criminalmente contra o seu agressor e ter uma garantia jurídica que ele não possa se aproximar dela e, se for o caso, de seus familiares. Mesmo que a ocorrência seja feita, um documento de registro realizado na delegacia não irá mudar a realidade da qual a vítima está vivendo. Conseqüentemente, é indubitável que medidas precisam ser tomadas para que o autor do delito, o agressor, não tenha a possibilidade e nem meios para continuar realizando a violência contra a mulher ofendida. Após o registro da ocorrência, a vítima terá a possibilidade de preencher uma solicitação de medidas protetivas de urgência que possuem como propósito garantir a sua segurança perante o seu agressor. No capítulo II e na seção II da Lei 11.340 de 2006, encontram-se elencadas as medidas que a vítima pode solicitar ao magistrado competente, que terá 48 horas para deferi-las ou não. Na ocasião em que sejam deferidas, o agressor não poderá entrar mais em contato com a vítima, caso contrário será preso. Na situação em que não forem deferidas, a vítima ainda estará representando criminalmente contra o seu agressor, mas este terá a possibilidade de ainda ter contato com a vítima.

Para a mulher agredida estar sob a égide das proteções previstas na Lei Maria da Penha, a violência que ela estiver sofrendo deverá ser uma das violências elencadas no artigo 7 da supracitada lei, quais sejam: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. Destas 5 violências, não há nenhuma que seja a mais gravosa,

pois todas ferem o bem-estar da mulher, seja deixando hematomas externos em seu corpo ou imputando ferimentos internos. É notório que a Lei 11.340 de 2006 possui como propósito prevenir e erradicar estas violências, pois nenhum ser vivo desenvolve o direito a viver uma vida plena sendo violentado diariamente.

A mulher, em contexto de quaisquer espécies de violência que a Lei Maria da Penha visa combater, fica com todo o seu psicológico afetado, pois a violência psicológica está presente em todas as outras violências. Quando falamos em violência, não há como não pensar que, além de todos os transtornos que a ofendida possa estar sofrendo fisicamente, sexualmente, patrimonialmente e moralmente, ela não está sendo abalada em seus pensamentos, seus ideais, sua visão de mundo e de direitos. Não há como saber exatamente o que está se passando na cabeça de cada mulher agredida, todavia, é inquestionável que ela está sofrendo psicologicamente. Por esta razão, é imprescindível que ela tenha um suporte psicológico para auxiliá-la neste tão sofrido e temido período.

2.1 Aspectos históricos da Lei 11.340 de 2006

Historicamente, a mulher é posta em segundo lugar frente à posição do homem na sociedade, sendo vista como um ser frágil sem opiniões concretas, ideias e realizações, possuindo como utilidade principal satisfazer as necessidades alheias e, somente após, as suas próprias. Desde o sistema do patriarcado, o homem foi visto como o “macho alfa” da sociedade, o ser humano que era necessário existir para fazer com que o mundo se desenvolvesse através da tecnologia, ciência e trabalho que exigia força bruta; conseqüentemente, a mulher não possuía e não seria capaz de desenvolver atividades intelectuais em prol de um mundo erudito. Com esse costume, a mulher foi sendo submetida a satisfazer todas as vontades do companheiro de matrimônio, incluindo as que não eram condizentes com seus ideais, e precisavam agradar àquele que trazia a refeição para a mesa, em virtude de todo o sistema construído pelo patriarcado. A mulher não tinha voz.

Apesar da consolidação dos direitos humanos, o homem ainda é considerado proprietário do corpo e da vontade da mulher e dos filhos. A sociedade protege a agressividade masculina, respeita sua virilidade, construindo a crença da sua superioridade. Desde o nascimento, ele é encorajado a ser forte, não chorar, não levar desaforo para casa, não ser “mulherzinha”. Precisar ser um super-homem, pois não lhe é permitido ser apenas humano.

Afetividade e sensibilidade são expressões que não combinam com a imagem do homem. Essa errônea consciência de poder é que assegura a ele o suposto direito de fazer uso de sua força física e superioridade corporal sobre todos os membros da família (DIAS, 2019, p. 20).

Como o homem estava acostumado a ter todas as suas vontades realizadas pela mulher, quando haviam situações em que algo não o agradava, ele utilizava da violência psicológica e física para resolver a situação, pois era o meio que acreditava ser o correto para educar a sua mulher e ensiná-la a não tomar novamente determinada atitude que ele não considerava correta. Com o patriarcado vivenciado nas relações, as mulheres acreditavam serem normais as atitudes violentas dos seus maridos contra elas, considerando-se culpadas por causarem sentimentos de desapontamento frente a seus companheiros.

Segundo Anthony Giddens, a dolorosa batalha, com reflexos físicos e emocionais, travada pelos homens contra as mulheres é resultado da desintegração parcial do poder patriarcal. Nesse contexto é que surge a violência, justificada como forma de compensar possíveis falhas no cumprimento ideal dos papéis de gênero. Quando um não está satisfeito com a atuação do outro, surge a guerra dos sexos. Cada um usa suas armas: ele, os músculos; ela, as lágrimas! A mulher, por evidente, leva a pior e se torna vítima da violência masculina (DIAS, 2019, p. 21).

A Lei 11.340 de 2006, intitulada Lei Maria da Penha, em homenagem à Maria da Penha Maia Fernandes, uma mulher que vivenciou episódios drásticos de violência psicológica e física em seu cotidiano enquanto estava convivendo com um agressor, possui como finalidade assegurar, a todos os seres humanos que estiveram e estão sendo submetidos a quaisquer das cinco espécies de violência que a supracitada lei visa combater, a proteção e a possibilidade de ter voz para lutar por seus direitos. A referida lei garante, em seus 46 artigos, os direitos que as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar possuem ao sofrerem alguma espécie de violência em decorrência da agressão vivida.

A Lei nº 11.340/06 apesar de não ser perfeita, apresenta uma estrutura adequada e específica para atender a complexidade do fenômeno da violência doméstica ao prever mecanismos de prevenção, assistência às vítimas, políticas públicas e punição mais rigorosa para os agressores. É uma lei que tem mais o cunho educacional e de promoção de políticas públicas de assistência às vítimas que a intenção de punir mais severamente os agressores dos delitos domésticos, pois prevê em vários dispositivos medidas de proteção à mulher em situação de violência doméstica e familiar, possibilitando uma assistência mais eficiente e a salvaguarda dos direitos humanos da vítima (CAVALCANTI, 2007, p. 175-176).

Maria da Penha Maia Fernandes já havia contraído matrimônio, durante 5 anos de sua vida, antes de conhecer o indivíduo responsável pela inserção de sua luta em busca dos direitos das mulheres. Com muitas decepções, separou-se e foi cursar mestrado na Universidade de São Paulo, local onde conheceu Marco Antônio Heredia Viveros, o seu violentador. Durante os primeiros anos de casamento, Marco Antônio tinha uma relação estável e amorosa com Maria da Penha, todavia foi se transformando negativamente e evoluindo para o ciclo da violência. (FERNANDES, 2010, p. 19-20)

No caso do ciclo da violência, o agressor inicia a sua relação com muitas demonstrações de afetividade, até que chega um momento em que qualquer conversa, afirmação e atitude que ele não considere aceitas em sua opinião pessoal transforma-se em um grande problema, por conseguinte, culpando a outra parte. A culpa pode ser demonstrada de várias maneiras, sendo a tortura psicológica o ápice das 5 espécies de violência que a Lei 11.340 de 2006 visa combater.

O ciclo da violência é perverso. Primeiro vem o silêncio seguido da indiferença. Depois surgem reclamações, reprimendas, reprovações. Em seguida começam castigos e punições. A violência psicológica transforma-se em física. Os gritos transformam-se em empurrões, tapas, socos, pontapés, num crescer sem fim (DIAS, 2019, p. 7).

Durante o período em que estava casada, Maria da Penha observou os sinais do início da violência, todavia em virtude do medo que sentia e por temer a sua segurança e de suas filhas, nenhuma atitude tomou para encerrar este ciclo agressivo. Ao contrário, sujeitou-se a situações desagradáveis e que eram contra a sua perspectiva de vida para reverter a situação, por conseguinte, violando o direito basilar do ser humano: o direito à vida.

Eu vivia em função de evitar que as coisas piorassem, sempre na mesma luta para controlar as crianças a fim de que não o irritassem. Minhas filhas continuavam sujeitas ao distúrbio emocional do pai, que sempre acordava de péssimo humor. Tudo era motivo de bater nas filhas, quebrar os brinquedos ou objetos quaisquer que encontrasse à sua frente. Às vezes, só por encontrar uma cadeira, toalha ou outro objeto fora do lugar, já era motivo para gritar, quebrar as coisas de casa com tanta raiva que nos amedrontava, inclusive as babás, as queridas Dina e Rita, que a tudo testemunhavam, espantadas. Ele parecia buscar mínimos motivos para provocar as situações de agressividade (FERNANDES, 2010, p. 28).

Entretanto, suas incansáveis tentativas de tornar a relação matrimonial

humanizada, mesmo indo contra todos os seus princípios, não adiantaram em nada, em virtude do dia 28 de maio de 1983, dia em que Marco Antônio fez sua primeira tentativa de homicídio contra a sua esposa Maria da Penha, disparando dois tiros enquanto ela dormia. Após ser submetida a inúmeras intervenções cirúrgicas, obteve um dano irreversível: a paraplegia. Ao retornar do hospital, duas semanas depois com os danos psicológicos, morais e físicos se tornando parte de seu infeliz cotidiano, quando parecia não ter como piorar a gravidade da situação em que se encontrava, o agressor cometeu a segunda tentativa de homicídio contra Maria da Penha: enquanto estava no banho, tentou eletrocutá-la diversos dias. E, a partir do momento em que a vítima teve esse conhecimento da segunda tentativa de homicídio, Maria da Penha Maia Fernandes decidiu que era a hora de encerrar este ciclo de violência e começou a sua trajetória na luta para a mulher ter voz para conquistar os seus direitos.

Após tanto sofrimento, Maria da Penha ingressou na justiça contra o seu agressor, todavia, somente após dezenove anos e seis meses do crime, ele foi finalmente preso. Além de todo o sofrimento que teve durante o período em que estava sendo agredida enquanto tinha o convívio com Marco Antônio, Maria da Penha teve o martírio de esperar anos para que o Poder Judiciário realmente fizesse justiça para com ela e suas filhas. (FERNANDES, 2010, p. 101)

Durante o período em que esteve esperando a condenação do seu agressor, Maria da Penha enviou à Comissão Interamericana de Direitos Humanos da OEA, juntamente com o Centro pela Justiça pelo Direito Internacional (CEJIL) e o Comitê Latino-Americano de Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM), o caso que havia vivenciado, protestando em virtude da morosidade da justiça brasileira em solucionar o seu caso.

Em abril de 2001, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos da OEA, órgão que tem por finalidade receber as denúncias de violação aos direitos previstos no Pacto de São José da Costa Rica e na Convenção de Belém do Pará, atendeu à denúncia da vítima Maria da Penha e do Centro pela Justiça pelo Direito Internacional (CEJIL) e Comitê Latino-Americano de Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM), e publicou o Relatório nº 54, que teve por objetivo estabelecer recomendações ao Brasil no caso da Maria da Penha por flagrante violação dos direitos humanos. A comissão havia concluído que o Brasil não havia cumprido o que estava descrito no artigo 7 da Convenção de Belém do Pará e nos artigos 1, 8 e 25 do Pacto de São José da Costa Rica, justamente por terem se passado 19 anos e 6 meses e o autor do delito estar

livre, sem sequer ter sido julgado. (CAVALCANTI, 2007, p. 174)

Com a publicação da Comissão Interamericana de Direitos Humanos da OEA, considerando que o caso da Maria da Penha Maia Fernandes foi uma violação aos direitos humanos, a sua história foi sendo cada vez mais conhecida e desenvolvendo grandes repercussões e revoltas pelo Brasil e mundo afora.

Eu já era, a essa altura, considerada um símbolo das lutas contra a violência doméstica que nos atinge e é a maior causa de morte e invalidez dentre as mulheres dos 16 aos 44 anos, de acordo com o conselho da Europa. O Caderno de Saúde Pública informa que no Brasil, a cada ano, cerca de trezentas mil mulheres registram agressões corporais vindas de seus maridos ou companheiros, e que mais da metade das mulheres assassinadas foram mortas por seus parceiros. Imagino quantas mais milhares de mulheres não registram oficialmente as agressões de que são vítimas. Como é uma violência que ocorre sob laços de casamento, companheirismo, em situações de convívio e intimidade, costuma tornar-se rotineira. Além da violência física, há a psicológica, a patrimonial, a sexual e a moral. Trata-se de uma questão de Estado (FERNANDES, 2010, p. 100).

Com isso, as organizações não-governamentais brasileiras e estrangeiras que tinham sede no Brasil reuniram-se com a Secretaria Especial de Políticas para as mulheres, com o objetivo de criar uma proposta de lei que houvesse a inclusão de políticas públicas de gênero e, por conseguinte, medidas de proteção para as mulheres vítimas de violência e penas mais rigorosas para os agressores. A iniciativa para elaborar este texto foi do próprio Poder Executivo, apresentando o PL nº 4.559 no final de 2004, que foi alvo de discussões durante muitos anos entre o Estado Brasileiro, as organizações internacionais e as inúmeras mulheres que estavam em confraternidade com a história da Maria da Penha Maia Fernandes, muitas também vítimas de agressões. Neste caso, com toda a consequência desses tumultos, o projeto de lei foi encaminhado ao Congresso Nacional, sendo aprovado primeiramente na Câmara e, no dia 4 de julho de 2006, no Senado Federal (PL 37/06), elaborando mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher no Brasil. (CAVALCANTI, 2007, p. 175)

Satisfazendo as expectativas das entidades de defesa dos Direitos das Mulheres e em cumprimento ao preceito do §8º do artigo 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e da Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, a Lei “Maria da Penha”, nº 11.340/06, foi finalmente sancionada. A nova lei vem atender ao clamor contra a sensação de impunidade despertada em muitos pela aplicação da Lei dos Juizados Especiais Criminais aos casos de violência doméstica e familiar praticada, especialmente, contra a mulher (CAVALCANTI, 2007, p.

175).

Depois de 19 anos e 6 meses de uma espera sofrida e dolorosa, finalmente a história da vítima Maria da Penha Maia Fernandes foi julgada e o agressor preso. Todavia, as marcas dos anos em que foi submetida às 5 espécies de violência que a Lei 11.340 de 2006 visa combater não serão apagadas pelo fato de Marco Antônio ter sido posto atrás das grades. Contudo, a luz do fim do túnel se aplica suavemente a esta tão dolorosa história: a salvação de muitas mulheres vítimas de violência.

2.2 A criação das medidas protetivas de urgência

A Lei Maria da Penha foi promulgada no dia 22 de setembro de 2006 e acolhe todas as mulheres que sofreram alguma violência, tais como a mãe, a filha, a avó, a prima, isto é, sustenta-se como um dispositivo legal que possui como propósito proteger as mulheres agredidas, contanto que no ambiente doméstico, afetivo ou familiar, conforme especificam os incisos I e III do artigo 5:

Art. 5 - Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

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

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação (BRASIL, 2006, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm).

As medidas protetivas previstas nesta Lei foram criadas frente à imprescindibilidade da existência de mecanismos com o propósito de redução e prevenção da violência doméstica e familiar contra as mulheres. Conforme Porto (2007, p. 85):

O legislador brasileiro, inspirado em documentos internacionais dos quais o Brasil tomou parte, sensibilizou-se contra uma injusta tradição de nefandas consequências: a violência generalizada contra a mulher por parte do homem, e deliberou legislar sobre o tema, buscando, dentre outros meios mais tipicamente promocionais, combater uma das causas desta lamentável tradição: a impunidade ou, no mínimo, a proteção deficiente, através da autorização de medidas protetivas de urgência a serem deferidas em favor da mulher agredida, com nítido cunho cautelar e inspiradas nas ideias de hipossuficiência da mulher, informalidade, celeridade e efetividade.

Com a supracitada lei veio constando seus inúmeros artigos, tipificando as 5 violências nela previstas e elencando um rol de medidas protetivas de urgência que possuem como finalidade afastar o indivíduo que cometera alguma violência contra a mulher. Entende-se por medidas protetivas aquelas garantias dadas pelo Estado, para que a mulher vítima da violência possa ter uma vida em sentido pleno, sem se preocupar ou temer o autor da agressão. As medidas possuem, como característica, o caráter revolucionário, sendo auxiliares e cruciais no sistema de prevenção e de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. Portanto, as medidas concedem efetividade ao objetivo da Lei Maria da Penha de assegurar a integridade psicológica e física das mulheres que foram agredidas e possam estar em condição de risco.

Caso o agressor não se retire dos locais onde a vítima possa estar, será preso imediatamente por uma autoridade policial.

O art. 22 da Lei 11.340/06 elenca as medidas protetivas que obrigam o agressor, ou seja, aquelas voltadas diretamente ao sujeito ativo da violência doméstica, impondo-lhe obrigações e restrições. É de se registrar que sempre que tais medidas restringirem direitos, impondo ao agressor um comportamento omissivo, a conduta ativa que afronte a ordem de abstenção tipificará o crime de desobediência à ordem judicial, previsto no art. 359 do CP (PORTO, 2007, p. 91).

Diante do exposto, para assegurar a efetiva garantia das medidas protetivas de urgência, se ocorrer de o autor do delito ter alguma espécie de contato com a vítima que tenha solicitado as medidas protetivas de urgências e que foram deferidas pelo magistrado, ele estará cometendo um delito penal, ao qual é cominada a pena de dois anos conforme consta no artigo 24-A da Lei 11.340 de 2006:

Art. 24-A. Descumprir decisão judicial que defere medidas protetivas de urgência previstas nesta Lei:
Pena – detenção, de 3 (três) meses a 2 (dois) anos (BRASIL, 2006, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/L11340.htm).

A Lei Maria da Penha, almejando a garantia efetiva do direito à vida da mulher livre de qualquer violência, pauta medidas protetivas de urgência, que podem ser conferidas pelo Juiz, a requerimento do Ministério Público ou a pedido da ofendida, conforme expresso artigo 19 da supracitada lei:

Art. 19 - As medidas protetivas de urgência poderão ser concedidas pelo juiz, a requerimento do Ministério Público ou a pedido da ofendida.

§ 1º As medidas protetivas de urgência poderão ser concedidas de imediato, independentemente de audiência das partes e de manifestação do Ministério Público, devendo este ser prontamente comunicado.

§ 2º As medidas protetivas de urgência serão aplicadas isolada ou cumulativamente, e poderão ser substituídas a qualquer tempo por outras de maior eficácia, sempre que os direitos reconhecidos nesta Lei forem ameaçados ou violados.

§ 3º Poderá o juiz, a requerimento do Ministério Público ou a pedido da ofendida, conceder novas medidas protetivas de urgência ou rever aquelas já concedidas, se entender necessário à proteção da ofendida, de seus familiares e de seu patrimônio, ouvido o Ministério Público (BRASIL, 2006, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/L11340.htm).

A mulher, quando encontra-se em cenário de violência doméstica e familiar e deseja solicitar as medidas protetivas de urgência para a sua própria segurança, deverá ir à Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher de sua cidade ou da cidade em que estiver e tenha ocorrido o delito e, no caso de não ter na comarca, deverá ir à Delegacia Policial de Pronto Atendimento. No estabelecimento, será atendida por uma autoridade policial que irá registrar sua ocorrência e solicitar as medidas protetivas de urgência para ela. O documento de solicitação será encaminhado ao Foro da comarca e destinado ao magistrado responsável pela área da violência doméstica e familiar contra a mulher, se este não estiver presente, ao que estiver substituindo ou estiver em regime de plantão. O Juiz de Direito terá o prazo de 48 horas para deferir ou não a solicitação das medidas protetivas de urgência, conforme consta no artigo 18 da Lei Maria da Penha:

Art. 18 - Recebido o expediente com o pedido da ofendida, caberá ao juiz, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas:

I - conhecer do expediente e do pedido e decidir sobre as medidas protetivas de urgência; (BRASIL, 2006, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/L11340.htm).

No caso de ser deferida a solicitação, o agressor será notificado através do oficial de justiça do Foro que não poderá mais entrar em contato com a vítima por determinações legais. Se não houver foro na cidade onde a vítima estiver, a solicitação das medidas protetivas de urgência poderá ser realizada diretamente na Delegacia e será da atribuição de uma autoridade policial deferir ou não as medidas.

É indispensável assegurar à autoridade policial que, constatada a existência de risco atual ou iminente à vida ou integridade física e psicológica da vítima ou de seus dependentes, aplique provisoriamente, até deliberação judicial, algumas das medidas protetivas de urgência, intimando desde logo o

agressor (DIAS, 2016, <http://www.mariaberenice.com.br/>).

Afinal, o período de 48 horas que o magistrado possui para atender à solicitação das medidas protetivas de urgência é o tempo suficiente para a vítima da violência sofrer mais danos psicológicos ou, dependendo do caso, físicos, e, na mais fatal e perversa das hipóteses, levar à morte. A mulher não deixa de registrar uma ocorrência somente em razão do medo que sente do agressor realizar uma atitude mais drástica do que as agressões que vem padecendo, atitude esta que se encaixaria perfeitamente nas longas e, para as vítimas, eternas 48 horas, mas também por ser dependente financeiramente, não tendo condições de comprar alimentos, dormir em um local adequado e viver de maneira digna.

Entre a data do registro da ocorrência e a ciência do agressor da medida de proteção concedida à vítima, na melhor das hipóteses, pode fluir o interminável prazo de uma semana. Durante este período, que proteção é assegurada à vítima? Como o Estado não dispõe de condições de acolhê-la e colocá-la a salvo do agressor, acaba tendo ela e seus filhos que fiquem foragidos em casa de familiares ou amigos. Claro que isso deixa todos absolutamente inseguros e vulneráveis. Precisam abandonar o seu lar. A mulher se vê na contingência de deixar de trabalhar e os filhos não podem frequentar a escola (DIAS, 2016, <http://www.mariaberenice.com.br/>).

Ainda que a decisão da autoridade policial seja deferir as medidas protetivas de urgência e que produza efeitos instantâneos, não será considerada definitiva, pois necessitará do aval do magistrado. A atitude que a autoridade policial deverá realizar será similar a dos casos de prisão em flagrante expedida pelo delegado de polícia, afinal, é obrigatório que o magistrado seja comunicado do deferimento da medida protetiva de urgência realizada pela autoridade policial no prazo de 24 horas, tendo a possibilidade de assegurar esta medida ou rever, todavia precisará ouvir o Ministério Público no mesmo prazo e assim decidir.

Na verdade, a aprovação desse projeto de lei representará um avanço não só para a tutela dos direitos das vítimas de violência doméstica e familiar, mas também para os interesses dos próprios agressores, vez que, conforme exposto, o delegado de polícia terá à sua disposição outras ferramentas diversas da prisão. Assim, ao invés de deixar de conceder liberdade provisória mediante fiança ao preso em flagrante, a autoridade policial poderá lavrar o auto, conceder a fiança e decretar, incontinenti, a medida protetiva que o proíba de se aproximar da vítima (SANNINI NETO, 2016, <https://canalcienciascriminais.com.br/>).

No capítulo II e na seção II da Lei 11.340 de 2006, encontramos o rol das medidas protetivas de urgência que obrigam penalmente o agressor a manter-se afastado da vítima cuja solicitação das medidas fora deferida. São:

Elencada no inciso primeiro do artigo 22, a suspensão da posse ou restrição do porte de armas, com comunicação ao órgão competente, é a primeira medida protetiva de urgência contra o agressor. Nos casos onde o agressor possui histórico de participar de grupos que realizam atitudes ilegais, como tráfico, casos de furtos, roubos e a vítima tenha conhecimento desta posse ou já tenha sido ameaçada com alguma arma, é crucial que os órgãos competentes suspendam a utilização ilegal da arma, com o intuito de evitar uma possível futura conduta drástica contra a vítima. Esta medida não se aplica somente aos casos em que a arma não é registrada, mas também às situações em que ela é registrada, tendo a possibilidade de o agressor ter como requisito de sua atividade profissional andar sempre armado.

Pressupõe-se que a restrição ou suspensão aqui tratada se refira a uma arma regular, ou seja, devidamente registrada e com autorização para seu porte, nas hipóteses em que necessário. Isso porque nas hipóteses em que o porte da arma seja ilegal, a situação do agressor se agrava e sua conduta, a partir daí, passa a configurar um dos delitos previstos no art. 12, 14 ou 16 da Lei 10.826/2003 (CUNHA; PINTO, 2011, p. 127).

O segundo inciso expressa o afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida. Esta medida tem como finalidade evitar que o autor do delito possa ocasionar mais sofrimento à vítima, gerando novas violências. No momento em que a ofendida está fazendo o registro da ocorrência com a autoridade policial, é comum a vítima temer que o agressor tenha conhecimento de que ela foi à delegacia registrar, antes de ser estabelecido o deferimento ou não das medidas protetivas de urgência, pois acredita que se ele souber que ela foi fazer a ocorrência, ele terá comportamento mais agressivos e, por conseguinte, fatais. O magistrado irá deferir esta medida, caso seja comprovado que não há condições seguras do agressor se manter no lar com a vítima, pois em situações em que houver filhos do relacionamento a relação de pai e filhos será afetada com o afastamento.

Obviamente, o afastamento do lar somente será deferido ante a notícia da prática ou do risco concreto de algum crime que o justifique, e não como mero capricho da ofendida, dado que, muitas vezes, o afastamento do varão extrapola os prejuízos à sua pessoa, significando medida violenta que também priva os filhos do contato com o pai. Existindo, porém, indicativos de um passado violento entre o casal e do risco de sérios desdobramentos, o

afastamento do agressor do lar é uma das medidas mais eficazes para prevenir consequências danosas que a convivência sob o mesmo teto pode permitir e até mesmo encorajar (PORTO, 2007, p. 94).

O inciso seguinte abarca três condutas proibidas: aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor; contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação; e frequência de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida. Há circunstâncias em que a família da vítima violentada tinha conhecimento das agressões, todavia pelo medo de interferirem, por terem recebido ameaças concomitantemente, não tomaram nenhuma atitude. Mesmo depois da separação, o autor do delito tenta ficar importunando ainda mais a ofendida por todos os meios que ele encontrar, sejam eletrônicos ou encontros reais, por esta razão a importância da restrição do contato com a vítima e seus familiares.

Outra restrição positiva prevista na Lei Maria da Penha é a possibilidade proibir o contato do agressor com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação. A vedação abrange diversas formas: telefone, carta, e-mail, Messenger, whatsapp, redes sociais, etc (DIAS, 2019, p. 172).

O inciso IV é encarregado de proibir a conduta da restrição ou suspensão de visitas aos dependentes menores, ouvida a equipe de atendimento multidisciplinar ou serviço similar. O supracitado inciso refere-se às situações em que os menores também estão sendo alvos de agressão do autor do delito, não podendo ter contato com o pai. As agressões deverão ser comprovadas por uma equipe de atendimento multidisciplinar ou serviço similar, para o definitivo afastamento do agressor aos filhos menores.

Dada à gravidade dos ataques perpetrados pelo agressor, capaz de criar um clima de intensa animosidade, pode o juiz restringir, ou seja, limitar as visitas daquele primeiro aos dependentes. [...] Teve o cuidado o legislador de recomendar a prévia oitiva de equipe de atendimento multidisciplinar ou serviço similar, antes de proferida a decisão. É que por vezes ocorre do agressor, a despeito dos ataques perpetrados à mulher, manter um bom relacionamento com os filhos. Nesse caso nada justificaria o deferimento de tão drástica medida, devendo-se, apenas, adotar certas cautelas, como, por exemplo, evitar das visitas serem realizadas no lar da ofendida (CUNHA; PINTO, 2011, p. 130-131).

Finalizando o rol das medidas protetivas de urgência, está expresso no inciso V

a prestação de alimentos provisionais ou provisórios. Como há muitas situações em que a vítima é dependente financeiramente do autor da agressão, ele precisa prestar alimentos provisionais ou provisórios, visando prover à ofendida a garantia de sua sobrevivência durante o curso da ação. (CUNHA; PINTO, 2011, p. 131)

Portanto, conforme o exposto, conclui-se que a Lei Maria da Penha elenca um rol de medidas protetivas de urgência para a arguição do primordial objetivo da referida Lei: assegurar às mulheres o direito mais básico de todos: o direito à vida.

2.3 As espécies de violências

O semblante da violência é um grande marco da desigualdade entre o homem e a mulher.

O termo violência já designa uma afronta aos direitos humanos. O sistema patriarcal, que proliferou esta relação de desigualdade entre os sexos feminino e masculino, colocando a mulher em situação de inferioridade e clamando a sua obediência e submissão frente à figura masculina, é também considerado uma afronta ao direito à liberdade. A liberdade, considerada a primeira geração dos direitos humanos, é sacrificada quando o homem impõe que a mulher esteja sob o seu domínio. Fazer com que ela tenha atitudes contrárias a que acredita ser as corretas, impedindo-a que manifeste sua verdadeira vontade, é uma forma de violação dos direitos primordiais do ser humano. (DIAS, 2019, p. 49)

Deste modo, estar violentando uma mulher é estar impedindo que ela tenha os seus direitos fundamentais humanos preservados e vividos. Neste ciclo de violência, a mulher perde aqueles direitos que recebeu quando teve o seu nascimento com vida. O direito à liberdade, à expressão, à igualdade e, principalmente, àquele direito que adquiriu quando era apenas um embrião: o direito à vida.

A cada ano, a violência abrevia a vida de milhares de pessoas em todo o mundo e prejudica a vida de muitas outras. Ela não conhece fronteiras geográficas, raça, idade ou renda. Atinge crianças, jovens, mulheres e idosos. A cada ano é responsável pela morte de 1,6 milhão de pessoas em todo o mundo. Para cada pessoa que morre devido à violência, muitas outras são feridas ou sofrem devido a vários problemas físicos, sexuais, reprodutivos e mentais (CAVALCANTI, 2007, p. 25).

Todavia, mesmo tendo vários direitos fundamentais violados em virtude das violências, as mulheres ainda estão em estado de vulnerabilidade. Por esta razão, é

incondicionalmente necessária a previsão da proibição das violências elencadas no artigo 7 da Lei Maria da Penha.

Embora os direitos fundamentais possuam um caráter universal, as mulheres ainda são um grupo vulnerável a todas as formas de violência. Os meios de comunicação denunciam diariamente agressões, ameaças, espancamento e assassinatos praticados no ambiente familiar. As estatísticas provam que as mulheres são alvo permanente de agressões físicas e morais tanto no espaço público quanto no privado, em virtude, principalmente, do preconceito e da discriminação (CAVALCANTI, 2007, p. 19).

A Lei 11.340 de 2006 visa combater cinco espécies de violência doméstica e familiar praticada contra a mulher, disposta no artigo 7 da supracitada lei, quais sejam: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral.

A primeira violência constada no artigo 7, a física, é considerada a agressão precisamente mencionada que ocasiona hematomas no corpo da mulher agredida, podendo ser tipificado como delitos de lesão corporal ou vias de fatos, sendo que neste não ficam demonstradas aparentemente as lesões. Para Porto (2007, p. 25), a violência física “[...] é a ofensa à vida, saúde e integridade física. Trata-se de violência propriamente dita, a vis corporalis.”

Na violência física, a mulher não só pode acarretar os vários hematomas roxos pelo seu corpo, como também poderá levar ao último hematoma que o corpo humano consegue suportar e gerará, por conseguinte, o delito do feminicídio.

Femicídio era uma palavra que não existia nos dicionários e ninguém sabia do que se tratava. Agora, todo mundo sabe: é o homicídio de uma mulher pela simples razão de ela ser do gênero feminino. São diversas formas de abuso verbal e físico – estupro, tortura, perseguição sexual e física, heterossexualidade forçada, esterilização forçada, entre outros – que se encontram no topo da trajetória de perseguição à mulher e culminam com a sua morte (DIAS, 2019, p. 100).

A violência psicológica é a que não gera lesões externas, mas internas. Tão grave e fatal quanto a física, a referida violência poderá desenvolver sérios problemas mentais na vítima, iniciando na baixa autoestima, elevando-se para a depressão e encerrando-se no suicídio.

É a violência mais frequente e talvez seja a menos denunciada. A vítima, muitas vezes, nem se dá conta de que agressões verbais, ameaças, silêncios prolongados, tensões, manipulações de atos e desejos configuram violência e devem ser denunciadas. A ausência de vestígios físicos não torna a violência invisível ou inexistente. Especialmente nessas hipóteses, a palavra

da vítima dispõe de significativa força probante (DIAS, 2019, p. 83).

Quando houver solicitação de medidas protetivas de urgência para as vítimas que estavam sofrendo violência psicológica, a probabilidade de serem indeferidas as medidas, em virtude de não haver hematomas comprovando a violência que a vítima sofreu, é muito grande.

O magistrado que não teve uma especialização específica e aprofundada a respeito da Lei da Maria da Penha antes de assumir a função, ao receber uma solicitação de medidas protetivas de urgência com os delitos ameaça, injúria e a contravenção penal de perturbação da tranquilidade, os quais configuram-se como violência psicológica, por não ter conhecimentos aprofundados sobre o quão grave e fatal poderá ser na vida da mulher agredida a supracitada violência, poderá cometer o lapso de não ter um olhar com a mesma magnitude que tem nos casos em que os delitos possuem as agressões físicas enquadradas, por conseguinte, não deferindo as medidas protetivas de urgência (FONTOURA, 2019, <http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/20372/1192612881>).

A violência sexual é a prática de um ato sexual contra a vontade da vítima, fazendo o uso de força física e ameaças. A mulher é intimidada a participar ou até mesmo presenciar cenas sexuais, sem a sua vontade, pois está sendo ameaçada. Também podem ocorrer casos em que ela precise utilizar a sua sexualidade, por obrigação que o agressor impõe. Conforme Porto (2007, p. 25) é o “[...] constrangimento com o propósito de limitar a autodeterminação sexual da vítima, tanto pode ocorrer mediante violência física como através da grave ameaça (violência psicológica).”

A violência patrimonial é caracterizada pela subtração, retenção e destruição de objetos e documentos que a vítima possui e que possam causar a ela prejuízos.

Entende-se por violência patrimonial 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. Esta forma de violência raramente se apresenta separa das demais, servindo, quase sempre, como meio para agredir, física ou psicologicamente, a vítima (CUNHA; PINTO, 2011, p. 59).

A violência moral é considerada todos os delitos que forem contra a dignidade e honra da mulher. Dias (2019, p. 91) menciona que “a violência moral é sempre uma afronta à autoestima e ao reconhecimento social, apresentando-se na forma de desqualificação, inferiorização ou ridicularização.”

A violência moral é o conjunto de todas as violências, pois é a que resume o que a mulher vai sentir quando estiver sendo violentada, psicologicamente ou fisicamente: a perda da dignidade humana.

Diante do exposto, essas 5 violências que a Lei 11.340 de 2006 visa combater violam um princípio basilar dos direitos humanos: o princípio da dignidade humana.

A violência doméstica é um problema social não apenas porque macula a dignidade humana da vítima, mas porque suas consequências indiretas impedem todo o desenvolvimento de uma Política Pública Igualitária de Gêneros. A mulher vítima de violência doméstica detém maculado seu desenvolvimento físico, moral, psíquico, cultural, educacional e social de uma maneira ampla (SANNINI NETO, 2019, p. 253).

A proliferação da violência na vida da mulher agredida impede que ela consiga atingir o objetivo mais fundamental do ser humano: viver a vida em sentido pleno.

2.4 A relevância do suporte psicológico às mulheres em contexto de violência doméstica e familiar

O período violento ao qual a mulher é submetida na relação inicia de uma forma sutil e repetitiva por meio de palavras, que aos olhos de quem pratica às vezes não demonstra a real consequência dos seus atos. Seguindo um padrão de agressão, aos poucos vai tomando novo formato, evoluindo e agravando-se cada vez mais, com atitudes mais drásticas e violentas fisicamente contra a vítima. Muitas vezes se inicia com um sintoma de nervosismo, o que pode acarretar um pequeno ato de violência como forma de resolução rápida da situação, caso o agressor veja o momento como um conflito. Após as brigas e todo o despontamento que o agressor atinge na vítima, há um ciclo amoroso e tranquilo, de arrependimento por parte do autor do delito, tentando conquistar novamente os sentimentos positivos e afetivos da vítima em relação a ele, o que conseqüentemente ocasiona um abalo psicológico e emocional na vítima, caracterizando a violência psicológica.

Calcula-se que 60% das mulheres que tenham sofrido maus-tratos dos mais variados gêneros detêm problemas psicológicos moderados ou graves. Os sintomas que se apresentam com maior frequência são ansiedade, tristeza, perda de autoestima, instabilidade emocional, inapetência sexual, fadiga permanente e insônia. Já os principais transtornos psicológicos são a depressão e o transtorno de estresse pós-traumático, sendo ainda possíveis outros problemas psicopatológicos como os transtornos de ansiedade e

estados dissociativos, intenção de suicídio, transtornos alimentares, alcoolismo e a drogadição (SANNINI NETO, 2019, p. 257).

Esta violência, a mais comum na rotina de um casal, por possuir um jeito sutil, acaba sendo praticada com mais frequência, tornando-se implícita na vida em comum.

Trata-se de violência relacionada a todas as demais modalidades de violência doméstica. Se não deixa feridas no corpo, deixa dores na alma. Sua justificativa encontra-se alicerçada na negativa ou impedimento à mulher de exercer sua liberdade e condição de alteridade em relação ao agressor. Por isso suas consequências são mais gravosas. Muitos companheiros se utilizam de xingamentos, palavras depreciativas para reduzir sua companheira a uma condição inferior, enquanto ele se coloca em um patamar de superioridade (DIAS, 2019, p. 82).

As consequências que a violência psicológica acarreta à vítima são críticas, pois destroem sua autoestima e confiança em si mesma, tornando-a mais vulnerável. Conforme Cunha e Pinto (2011, p. 58), a violência psicológica é a agressão emocional, tão ou mais grave que a física, tendo o ápice quando o agente ameaça, rejeita, humilha ou discrimina a vítima, por sentir prazer em vê-la humilhada e inferiorizada.

O suporte psicológico às vítimas que se encontram no cenário de violência doméstica é de suma importância para auxiliar no resgate de sua autoestima, segurança e confiança em si mesma.

A mulher em situação de violência doméstica, vê-se, em regra, desvalorizada (desprestigiada) no seu (árduo) trabalho doméstico, agredida nesse mesmo espaço sem ter a quem socorrer, pois, muitas vezes, depende do agressor, seja afetiva, familiar ou financeiramente (CUNHA; PINTO, 2011, p. 45).

Quando as mulheres estão neste estágio de violência, não conseguem por si próprias encontrarem o caminho de volta e não se sentem amadas pela família ou sociedade, o que acaba por acarretar em problemas ligados não só ao emocional, passando a desenvolver também doenças psicológicas, como a depressão, podendo se agravar e levar até mesmo ao suicídio.

Pelas diversas vezes em que foi humilhada e inferiorizada pelo agressor, a vítima começa a acreditar que não existe outra realidade diferente da que está vivendo, com isto, começa a desenvolver graves doenças psicológicas, tendo o ápice na baixa autoestima, evoluindo para a depressão e em casos extremos ao suicídio. Portanto, a violência psicológica poderá resultar na perda de uma vida, sem que o agressor tenha violentado a vítima fisicamente, não deixando hematomas externos, mas internos (FONTOURA, 2019, <http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/20372/1192612881>).

Desta maneira, é crucial a criação de programas de políticas públicas eficazes em prol do tratamento humanizado das vítimas neste período tão difícil de suas vidas.

Com este intuito de querer trazer mais humanização à vida da vítima de violência doméstica e familiar, a Universidade de Santa Cruz do Sul, Rio Grande do Sul, abarca um projeto de extensão intitulado “Enfrentamento da Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher: Direitos e Garantias Legais da Mulher Agredida”, que possui como finalidade principal ajudar a mulher ofendida a ter um pouco de tranquilidade neste período triste de sua vida.

O projeto de extensão é realizado em Santa Cruz do Sul e em Montenegro, ambas cidades do Rio Grande do Sul, coordenado por dois mestres da universidade, professor Eduardo Ritt e professora doutora Caroline Ritt, que escolhem quatro acadêmicas de Direito para exercer o projeto como bolsistas. O projeto é realizado na Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher (DEAM), das respectivas cidades, em virtude de ser o local comum onde as mulheres que foram violentadas vão registrar a denúncia e fazer a solicitação das medidas protetivas de urgência.

Com a chegada da vítima à Delegacia, antes de ser realizado o registro de ocorrência, ela é atendida pelas bolsistas de Direito. No atendimento, a ofendida relata para as bolsistas as agressões e os episódios que viveu durante estes drásticos períodos de violência. Com sensibilidade, as bolsistas ouvem o relato das vítimas, orientam juridicamente e, caso a vítima deseje, preenchem uma folha de solicitação das medidas protetivas de urgência. Em seguida, a vítima é encaminhada ao policial para registrar.

No ano de 2019, as bolsistas fizeram uma comparação dos delitos dos atendimentos realizados e notou-se que todos os crimes eram em virtude da violência psicológica.

Os índices obtidos a partir dos atendimentos que as bolsistas realizaram de abril até julho do corrente ano, demonstram que treze deles tratavam-se do delito de ameaça, dez relacionavam-se à contravenção penal de perturbação da tranquilidade e seis ligados ao delito de injúria. Nessa perspectiva, percebe-se que durante os 3 meses do projeto não houve registro de ocorrência por crime decorrente de agressão física contra as mulheres, somente por agressão verbal, caracterizando a violência psicológica (FONTOURA, 2019, <http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/20372/1192612881>).

Diante do exposto, é imprescindível que haja um apoio psicológico e emocional para a vítima que esteve ou está convivendo com umas das 5 espécies de violência

que a Lei 11.340 de 2006 visa combater, pois estas agressões ocasionam problemas insanáveis, tendo a possibilidade de perdurar durante a vida da ofendida, fomentando sintomas psicológicos como a baixa autoestima e criando uma adversidade para desenvolver relacionamentos, por acreditar não ser um ser merecedor de amor em virtudes de anos de violência psicológica.

Haverá a punição na área criminal, todavia, não irá adiantar nada punir o autor do delito e não dar a devida cautela à mulher vítima da violência. Os anos em que o agressor passar na cadeia não trarão conforto mental para a vítima. Ela necessita do suporte psicológico para seguir em frente, com uma vida digna.

3 O CONTRATO DE TRABALHO

Para existir uma relação de trabalho é necessário que haja um contrato de trabalho. Deste modo, o contrato de trabalho é o instrumento por meio do qual os empregados e empregadores firmam e concretizam sua relação jurídica na esfera trabalhista, sendo de extrema importância ao Direito do Trabalho. O Direito Romano foi considerado o pioneiro nas relações contratuais. Nesta seara, o contrato de trabalho teve o ápice nas bases romanísticas, mais precisamente como um contrato de arrendamento. Mesmo que houvesse uma relação de trabalho neste contrato, haviam muitos preconceitos na antiguidade em relação aos trabalhadores que eram considerados escravos, levando anos para que fossem respeitados frente aos seus serviços prestados. Com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho no ano de 1943 e com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houveram inúmeros progressos e benefícios para área trabalhista.

Para todos os direitos assegurados que os trabalhadores possuem atualmente, necessitou-se passar por muitas constituições que visaram sempre aprimorar a esfera trabalhista e, por conseguinte, o direito do trabalhador, trazendo expressamente contribuições em seus artigos. Todas foram de crucial importância para assegurar o que o empregado e o empregador possuem de garantias trabalhistas no presente momento. Com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, a valorização do trabalhador foi expansiva, trazendo consigo vários benefícios, entre eles a carteira de trabalho e previdência social (CTPS), a jornada de trabalho e hora extra, as férias remuneradas, o 13º salário, o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), o vale-trabalho, o seguro-desemprego, o abono salarial, a assistência médica e vale-alimentação, a licença-maternidade, o aviso prévio, o adicional noturno e as faltas justificadas.

Ainda que os trabalhadores em geral tenham tido os seus direitos trabalhistas garantidos ao longo dos anos por meio das constituições e da Consolidação das Leis do Trabalho, para a mulher o cenário foi e ainda é diferente. O sistema patriarcal tinha a visão concreta de que o homem era o responsável por toda a sobrevivência familiar e, conseqüentemente, era ele quem realizaria as prestações de serviço. A mulher tinha somente a responsabilidade de cuidar dos filhos, executar as refeições diárias e cuidar de todas as outras tarefas domésticas que a casa exigia. Todavia, com o estouro da Revolução Industrial, esta responsabilidade perante a mulher havia

mudado, pois ela adquiriu, concomitantemente, outra função: trabalhar nas indústrias. Mesmo tendo conquistado este direito de prestar algum serviço, os direitos assegurados ao homem não se comparavam aos míseros direitos que a mulher possuía no ambiente de trabalho. Por esta razão, foi de imperiosa necessidade as batalhas que as mulheres enfrentaram para terem seus direitos trabalhistas garantidos, através de constituições, decretos, convenções e episódios que marcaram as conquistas das mulheres na esfera trabalhista. Por mais que estejam assegurados inúmeros direitos às trabalhadoras, ainda há uma grande luta a ser conquistada: o respeito perante elas na esfera trabalhista.

3.1 Aspectos históricos do contrato de trabalho

O contrato de trabalho possui o propósito de servir como um acordo tácito ou expresso que coincide com a relação de emprego, sendo considerado uma prestação de serviço e tendo como princípio a habitualidade do empregado ao empregador, à vista de um salário que recompense esta relação. Conforme Cisneiros (2016, p. 35) “o contrato de trabalho é um negócio jurídico de índole ‘não sole-ne’, ou seja, a Lei não exige formalidade essencial para o seu surgimento (nascimento).”

[...] contrato de trabalho é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. No conceito é indicado o gênero próximo, que é o negócio jurídico, como espécie de ato jurídico. A relação se forma entre empregado e empregador. O que se discute são condições de trabalho a serem aplicadas à relação entre empregado e empregador. Representa o contrato de trabalho um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Tais características evidenciam a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes (MARTINS, 2014, p. 96).

A história do Brasil, em seu contexto geral, possui um panorama com o Direito Romano e, por conseguinte, obtém a denominação de base romanística. Esta base pode ser encontrada em obras, quais sejam: as Ordenações do Reino Afonsinas, Manoelinas e Filipas e, por último, mas não menos importante, o Código Civil pátrio. Nesta seara, pode-se afirmar: o Código Civil é considerado para os brasileiros o mesmo que o Corpus Juris Civilis era considerado para os romanos antigos, em razão de ser uma ligação entre a época antiga e a época atual. (MOREIRA, 2010,

<http://dspace.bc.uepb.ed/jspui/bitstream/123456789/5787/1/PDF%20-%20Eliane%20Maria%20Marques%20Moreira.pdf>)

O legado jurídico romano construiu-se por meio de um monumento completo, sistemático e penetrante, onde floresceu por mais de mil anos cujo resultado apresentou um campo de observação vultoso com a formação de um laboratório do direito. E ainda pode-se citar a existência de outros institutos pelos quais ainda permanecem vivos no direito romano ou somente com minúsculas alterações, e que justificam, nos dias atuais, a sua permanência (MOREIRA, 2014, <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/5787/1/PDF%20-%20Eliane%20Maria%20Marques%20Moreira.pdf>).

Diante do exposto, é indubitável que o Direito Romano foi o pilar para as normas do Direito Civil atual. Dessa maneira, o Direito Romano também foi fundamental para o Código Civil pátrio em relação aos contratos vigentes, pois foi ele o pioneiro nas relações contratuais. Neste sentido, na antiguidade, pode-se afirmar que o contrato de trabalho era uma espécie de arrendamento, tendo como objeto a mão de obra e sua finalidade era a exploração econômica. Pode-se dizer, assim, que havia uma relação de trabalho e, por conseguinte, trabalhadores.

Assim, com o surgimento do consensualismo, nasceram os contratos que se celebravam solo consensu, existindo, inicialmente, em quatro: venda, locação, mandato e sociedade; em que deveriam ser observadas as formalidades previstas. Posteriormente foram criados novos, como os contratos reais (depósito, comodato, mútuo e penhor), e os consensuais (venda, arrendamento, mandato e sociedade), sendo, também, reconhecidos pelo Direito Romano, outros pactos, utilizados para determinados negócios jurídicos (SILVA; ROCHA, 2017, <https://www.indexlaw.org/index.php/direitocivil/article/view/2517/pdf>).

Entretanto, havia na antiga parte da estrutura romana quem considerava os trabalhadores como sendo escravos, não havendo a existência do sujeito de uma relação trabalhista, por se tratar este de um “objeto”, sendo considerado como uma ferramenta. (CARDOZO, 2006, <http://siaibib01.univali.br/pdf/Allan%20Rodrigo%20Cardozo.pdf>)

Assim, como a estrutura jurídica de Roma antiga ao considerar o trabalhador como escravo o excluiu da possibilidade de figurar como sujeito de uma relação jurídica trabalhista, entendido que era uma coisa, portanto um instrumento de trabalho, as subseqüentes conceituações estavam condicionadas à ideia fundamental de uma coisa arrendada (NASCIMENTO, 1989, p. 259 apud CARDOZO, 2006, <http://siaibib01.univali.br/pdf/Allan%20Rodrigo%20Cardozo.pdf>).

Todavia, no período romano existiam três distintas formas de locação de mão de obra, quais sejam: *locatio rei*, *locatio operarum* e *locatio operis faciendi*.

O contrato de individual de trabalho é originário do direito romano, no qual havia três formas básicas de locação:

- a *locatio rei*, onde uma das partes se obrigava a conceder o uso e gozo de uma coisa em troca de certas retribuições (equipara-se ao contrato de locação);

- a *locatio operarum*, onde uma das partes se obrigava a executar determinado trabalho, sob determinada remuneração (figura análoga à locação de serviços); e

- a *locatio operis faciendi*, onde uma das partes se obriga a realizar tarefa determinada, de certo cunho mais especializado, a fim de realizar um objetivo, sob certa remuneração (se assemelha ao contrato de empreitada)."

Ainda, nesse sentido, ensina Maranhão:

"A distinção de trabalho autônomo e trabalho subordinado prende-se as duas categorias de locação de serviço, vindas do direito romano: "*locatio operis*" e "*locatio operarum*". Na primeira, é o resultado do trabalho que importa; na segunda, a própria força de trabalho. Enquanto na "*locatio operis*" o risco do resultado permanece a cargo de quem se obriga a realizar certa obra (empreiteiro), na "*locatio operarum*" recai sobre aquele que adquire o direito de dispor do trabalho alheio (empregador) (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2003, p. 208 apud CARDOZO, 2006, <http://siaibib01.univali.br/pdf/Allan%20Rodrigo%20Cardozo.pdf>).

O campo de aplicação das "*locatio operarum*" e "*locatio operis faciendi*" era considerado limitado, em virtude de aproximadamente todo o trabalho na sociedade romana ser executado por escravos. O objeto que predominava na *locatio operarum* era a ampla liberdade que existia para contratar, na qual as partes eram livres para negociar as condições de prestação de serviço. Via este contrato, o contratante obtinha extenso domínio sobre o contratado, de maneira que este se sujeitava àquele mesmo que fosse fora do ambiente de trabalho, tendo a sua liberdade vedada. Todavia, este contrato diferenciava-se da escravidão, em razão de que quando fosse realizado, se porventura ocorresse algum fenômeno natural que fosse interromper a prestação de serviço, isto não iria interferir na percepção do salário, que continuaria sendo pago normalmente. Entretanto, no caso do contratado, se ele desse causa a cessação, não faria jus a qualquer direito. Portanto, conclui-se que a base histórica para a constituição dos contratos de trabalhos fez-se nos moldes dos contratos de arrendamento provindos do direito romano. (CARDOZO, 2006, <http://siaibib01.univali.br/pdf/Allan%20Rodrigo%20Cardozo.pdf>)

No dia primeiro de maio de 1943, no decorrer da vigência do governo do ex-presidente do Brasil Getúlio Vargas, entrou em vigor o Decreto-Lei nº 5.452, que estabeleceu a Consolidação das Leis do Trabalho em seus 922 artigos. O presente

Decreto-Lei teve como propósito aglomerar em um único documento as leis trabalhistas, haja vista ter sido um momento oportuno para a sua criação, em virtude de que era uma época perceptivelmente norteadas por questões trabalhistas que tinham o Estado como um grande influenciador e interventor na classe operária.

Nesta seara, o que resultou na criação da Justiça do Trabalho foi a imprescindibilidade de os órgãos estatais normatizarem um caminho para a dissolução dos conflitos e a possibilidade de direitos, em razão dos conflitos serem criados e, por conseguinte, “resolvidos” através de suspensões nas atividades trabalhistas, que levavam à desorganização por não ter um ramo jurídico disciplinando esses direitos.

Desta maneira, houve uma maior valorização dos direitos dos empregados pela Constituição Federal de 1988, em razão de ter engrandecido as atividades executadas pelos empregados ao inseri-los em um dos princípios fundamentais e, então, extinguir a imparcialidade que existia anteriormente entre as classes de trabalhadores.

Nesta fase, o modelo justralhista vigente até então, passou a ser questionado, sobretudo ao longo das discussões que resultaram no surgimento da constituição de 1988, que trouxe consigo a previsão de diversos direitos sociais para os empregados urbanos e rurais, dentre os quais se destacam: a extensão do FGTS para os trabalhadores rurais, a fixação do salário mínimo nacionalmente, o estabelecimento de pisos salariais, a redução da carga horária semanal de 48 para 44 horas, a majoração da remuneração das férias em 1/3, dentre outros (D'AMORIM, 2018, <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>).

Desta maneira, a Constituição Federal de 1988 e as posteriores emendas constitucionais, nº 24/1999 e nº 45/2004, tornaram possível a transição democrática do sistema trabalhista brasileiro que era gestado por governos autoritários. Conhecida como Constituição Cidadã, a Carta promulgada no dia 5 de outubro de 1988 garantiu aos brasileiros os direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania e determinou mecanismos para assegurar o cumprimento de tais direitos. Estes direitos trabalhistas essenciais, considerados inéditos à época no texto constitucional, atualmente estão incorporados definitivamente ao cotidiano das relações formais de trabalho. Jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais, décimo terceiro salário, direito ao aviso prévio, licença-maternidade de 120 dias, licença-paternidade e direito de greve são alguns exemplos. (DELGADO, 2016, p. 119 apud D'AMORIM, 2018,

<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>)

Nesta seara, é perceptível que, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, houve inúmeras mudanças positivas na esfera trabalhista, incluindo um expansivo direito aos trabalhadores frente às relações de trabalho e emprego. O contrato de trabalho, tendo o ápice no direito romano, com a Carta Magna, também sofreu benéficas alterações.

3.2 Direito dos trabalhadores no contexto da Consolidação das Leis do Trabalho

Historicamente, o trabalho vem sendo considerado intrínseco do homem, em virtude que desde os primórdios do tempo, na época da antiguidade, o homem necessitava fazer do uso do seu trabalho, braçal ou não, para poder se alimentar e garantir a sua sobrevivência. Após anos de lutas, os brasileiros conquistaram o direito ao trabalho a partir da Constituição de 1934, apesar de terem existido outras constituições que caminhavam rumo ao progresso dos direitos dos trabalhadores.

É do conhecimento popular a afirmação de que o “trabalho dignifica o homem”. Desde os primórdios o homem saiu do seu aparente conforto para de alguma forma laborar e encontrar meios de satisfazer suas necessidades. O trabalho atualmente é visto como uma necessidade imperiosa na vida das pessoas em todas as partes do mundo. As economias são movidas pela força de trabalho do seu povo (OLIVEIRA, 2017, <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/15062/1/PDF%20-%20Leonardo%20Vidal%20Oliveira.pdf>).

As constituições brasileiras abordavam o sistema de governo apenas sobre a forma de Estado. Todavia, posteriormente, começaram a tratar de todos os âmbitos do Direito e, singularmente, do Direito do Trabalho, o que acontece na nossa Constituição Federal atual. (MARTINS, 2014, p. 10)

A Constituição de 1824 dedicou-se somente a abolir as corporações de ofício, conforme consta no artigo 179, XXV, da supracitada constituição, em virtude de que deveria haver liberdade do exercício de ofícios e profissões. A Lei do Ventre Livre apresentou que, a partir de 28 de setembro de 1871, os filhos de escravos nasceriam livres e, por conseguinte, o menino ficaria sob a guarda de sua genitora ou seu senhor até o oitavo aniversário, momento em que o seu senhor poderia escolher entre receber

uma indenização do governo ou usar do trabalho do menino até os 21 anos completos. Em 28 de setembro de 1885, ocorreu a aprovação da Lei Saraiva-Cotegipe, conhecida como a Lei dos Sexagenários, que teve como propósito e execução libertar os escravos com mais de 60 anos. Todavia, mesmo depois de livre, o escravo deveria prestar mais três anos de serviços gratuitos a seu senhor. E, finalmente, em 13 de maio de 1888 foi assinada pela Princesa Isabel a Lei Áurea, Lei nº 3.353, que teve como objetivo abolir a escravatura. (MARTINS, 2014, p. 10-11)

A Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação, conforme expresso no parágrafo oitavo do artigo 72 da referida constituição, que possuía na época caráter genérico, estipulando que a todos era lícita a associação e reunião, sem quaisquer espécies de armas, não podendo a polícia intervir, salvo em casos para que fosse mantida a ordem pública. (MARTINS, 2014, p. 11)

Após a finalização da Primeira Guerra Mundial, houve a necessidade do surgimento do constitucionalismo social, que tinha como propósito a incorporação de direitos de interesses sociais, abarcando os trabalhistas nas constituições que iriam surgir posteriormente.

As transformações que vinham ocorrendo na Europa, em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930. Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias, etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário-mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939), etc. Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento (MARTINS, 2014, p. 11).

Conforme leciona Martins (2014, p. 11), a Constituição de 1934 é a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, sendo considerada a influência do constitucionalismo social, que no Brasil só veio a surgir efeitos no ano de 1934. A supracitada constituição garantia a liberdade sindical, conforme expresso no seu artigo 120. Isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, roupo semanal e férias remuneradas, consoante seu parágrafo primeiro do artigo 121.

Deste modo, é imprescindível observar que o surgimento da Organização Internacional do Trabalho, no ano de 1919, foi de crucial importância para a criação de novas leis trabalhistas e, conseqüentemente, novos direitos aos trabalhadores. Entretanto, no Brasil, somente a partir do ano de 1934, com a promulgação da constituição, que começaram a surtir os efeitos do constitucionalismo social provindo do final da Primeira Guerra Mundial.

Com a revogação da Constituição de 1934, há a 4ª Constituição Brasileira, outorgada em 10 de novembro de 1937, considerada a Carta Constitucional de 1937.

A supracitada Carta Constitucional acarretou grandes mudanças nas esferas econômicas do país e trouxe a bordo um Estado intervencionista.

Martins (2014, p. 11) define a Constituição de 1937 de cunho eminentemente corporativista, tendo como inspiração a Carta del Lavoro, do ano de 1927, e a Constituição polonesa. O artigo 140 da mencionada Carta era perceptível no sentido de que a economia era organizada em corporações, sendo estas consideradas órgãos do Estado, executando função delegada de poder público. O Conselho de Economia Nacional tinha por atribuição providenciar a promoção da organização corporativa da economia nacional. Oliveira Viana, sociólogo e jurista, principal inspiração da legislação trabalhista da época, dizia que o liberalismo econômico era incapaz de preservar a ordem social e, por isso, existiu a necessidade da intervenção do Estado para regular tais situações. A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, vinculado ao Estado, imposto por lei, executando funções delegadas de poder público, tendo a possibilidade de haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Houve a criação do imposto sindical, como um formato de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Instituiu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha como finalidade evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o lockout foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e discordantes com os interesses da produção nacional. Em virtude disso, havia a imposição de condições de trabalho, pelo poder normativo, nos conflitos coletivos de trabalhos e essas regras foram copiadas integralmente da Carta del Lavoro italiana.

Com o marco do Estado intervencionista e autoritário durante o vigor da Constituição de 1937, a Constituição de 1946, intitulada Constituição dos Estados Unidos do Brasil, teve como objetivo a transferência para um Estado Democrático de Direito, assegurando a democracia vigente nos direitos e interesses individuais.

A assembleia constituinte instala-se em 02 de fevereiro de 1946 e pela primeira vez no Brasil com a participação de deputados comunistas, mas predominava a opinião conservadora. Independente da corrente de opinião era clara a preocupação com a república, a separação dos poderes e com os direitos trabalhistas. A Constituição dos Estados Unidos do Brasil foi promulgada em 18 de setembro de 1946, com forte inspiração liberal e tomando como base importantes conquistas das Constituições de 1881 e de 1934. Foi ainda garantido alguns direitos como o princípio da inafastabilidade de jurisdição, exclusão da pena de morte e o banimento do confisco, passa a ser constitucional o direito a greve dos trabalhadores e se institui a liberdade na criação de partidos políticos (PEREIRA, 2014, https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2014/trabalhos_12014/ReginaCeliaDourado.pdf).

A Constituição de 1934 teve como propósito a criação dos direitos trabalhistas, entretanto somente com a Constituição dos Estados Unidos do Brasil que lhe foi conferido caráter jurisdicional, o qual assegurou a proteção sindical, conforme exposto no artigo 159 da referida constituição. Em consonância com os direitos dos trabalhadores, surge pela primeira vez a previsão sutil da contribuição social nos artigos, 5, XV, “b” e 157, XVI. (PEREIRA, 2014, https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2014/trabalhos_12014/ReginaCeliaDourado.pdf)

Nesta seara, a Constituição de 1946 pode ser considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior. Na supracitada Constituição, encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado conforme consta no artigo 157, VI da referida constituição, estabilidade, consoante artigo 157, XII, direito de greve, em consonância com o artigo 158 e outros direitos que estavam na norma constitucional anterior. A legislação ordinária começa a instituir novos direitos, surgindo a Lei nº 605/49, que trata acerca do repouso semanal remunerado, a Lei nº 3.207/57, versando sobre as atividades dos empregados vendedores, viajantes e praticistas, a Lei nº 4.090/62, que instituiu o 13º salário, a Lei nº 4.266/63, que criou o salário-família, entre outras. (MARTINS, 2014, p. 12)

Diante do exposto, a Constituição dos Estados Unidos do Brasil trouxe inúmeros benefícios para as atividades trabalhistas, incluindo os direitos dos empregados e empregadores, rompendo com o viés autoritário e intervencionista do Estado para um sistema de governo com ideais mais amplos e com um olhar maior para as necessidades e desejos do povo.

A constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores, no art. 158, tendo praticamente a mesma redação do art. 157 da Constituição de 1946, com algumas modificações. A Emenda Constitucional nº 1, de 17-10-69, repetiu praticamente a Norma Ápice de 1967, no art. 165, no que diz respeito aos direitos trabalhistas. No âmbito da legislação ordinária, é possível lembrar a Lei nº 5.859/72, dispondo sobre o trabalho dos empregados domésticos; a Lei nº 5.889/73, versando sobre o trabalhador rural; a Lei nº 6.019/74, tratando do trabalhador temporário; o Decreto-lei nº 1.535/77, dando nova redação ao capítulo sobre as férias da CLT, etc (MARTINS, 2014, p. 12).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas ganharam um novo cenário no país. Foi o início de uma nova era.

A Constituição de 1988 teve como propósito aperfeiçoar institutos que já haviam sido criados e estavam em prática, como é o caso da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, bem como os casos do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. O 13º Salário, como a determinação da duração da jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, foram adicionados. Com isso, pode-se afirmar que, com o advento da Constituição Federal de 1988 e a sua importância na esfera trabalhista, o Direito do Trabalho deu um grande avanço ao reconhecer os trabalhadores como sujeitos destinatários de valores e demandas justas, reconhecendo direitos e garantias sociais. Desta maneira, foi possível a inserção dos trabalhadores como sujeitos legítimos aos direitos fundamentais à pessoa humana, ao mesmo tempo em que essas garantias fortalecem a classe trabalhadora contra os ataques das classes mais poderosas que tentam relativizar tais garantias sob a alegação da necessidade de flexibilização. (BARBOSA, 2018, <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/174676/001061591.pdf?sequence=1>)

Portanto, é perceptível que anteriormente à promulgação da Constituição Federal de 1988 e, concomitantemente, à criação da Consolidação das Leis do Trabalho, já haviam sido criadas diversas leis trabalhistas que regulavam os direitos dos trabalhadores. Entretanto, como não havia uma lei específica para regular todas as questões trabalhistas pertinentes, havia conflitos entre estas inúmeras leis sobre uma determinada matéria relacionada ao Direito do Trabalho e, também, necessitava-se de uma lei contendo normas que fossem benéficas aos menores favorecidos. Por este motivo, foi crucial a criação da Consolidação das Leis do Trabalho no dia primeiro de maio de 1943.

As leis trabalhistas cresceram de forma desordenada; eram esparsas, de modo que cada profissão tinha uma norma específica, critério que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficaram fora da proteção legal, pecava pela falta de sistema e pelos inconvenientes atuar dessa fragmentação (OLDONI, 2014, <http://siaibib01.univali.br/pdf/Ariela%20Fatima%20Oldoni.pdf>).

Foram muitas as comissões nomeadas para reverter a CLT, todavia sem sucesso. Em 1977 fora modificada, acrescentando-se o capítulo V da segurança e medicina do trabalho. E em 1988, com a promulgação da nova Constituição da República Federativa Brasileira, foram acrescentadas na carta magna algumas normas que alterariam o sistema das relações do trabalho. No artigo 7 e seus incisos, a Constituição da República Federativa do Brasil prevê os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visam à melhoria de sua condição social. (OLDONI, 2014, <http://siaibib01.univali.br/pdf/Ariela%20Fatima%20Oldoni.pdf>)

A criação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 trouxe diversos benefícios e direitos para os trabalhadores, incluindo a carteira de trabalho e previdência social (CTPS), a jornada de trabalho e hora extra, as férias remuneradas, o 13º salário, o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), o vale-trabalho, o seguro-desemprego, o abono salarial, a assistência médica e vale-alimentação, a licença-maternidade, o aviso prévio, o adicional noturno e as faltas justificadas.

A carteira de trabalho e previdência social é considerada um documento obrigatório para a pessoa humana que prestar algum serviço, sendo que todo o trabalhador possui o direito de ter esta carteira quando empregado. Na CTPS encontram-se dados acerca do histórico pessoal e profissional do trabalhador para garantir que ele tenha acesso aos seus direitos consolidados na CLT e também para fins de afiliação ao seguro-desemprego, benefícios previdenciários, FGTS, entre outros direitos.

É um documento declarativo de vontade e constitutivo de direito. A sua finalidade é dupla. Probatória, no sentido de evidenciar um contrato, e constitutiva, porque as anotações nela inseridas pelo empregador fazem prova em favor do empregado, salvo se decorrentes de um vício jurídico. Porém, acima de tudo, serve para o empregado a quem pertence como um documento profissional. Não é, portanto, essencial para que se reconheça uma relação de emprego, pois esta existirá ainda que um trabalhador não disponha de carteira de trabalho. O inverso também ocorre. Pode alguém dispor de uma carteira de trabalho obtida fraudulentamente para fins de aposentadoria, sem que na verdade fosse empregado (NASCIMENTO, 1999, p. 226).

A jornada de trabalho é o período em que o empregado fica à disposição do empregador enquanto realiza suas atividades. Conforme o artigo 7, XIII da Constituição Federal de 1988, o empregado poderá trabalhar até 8 horas diárias e, no máximo, por 44 horas semanais. Caso ele trabalhe mais tempo que o permitido pela supracitada constituição, o tempo a mais será considerado como hora extra e o empregado receberá 50% a mais que a hora normal.

A jornada de trabalho compreende o número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa. O horário de trabalho é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até seu término, não se computando, porém, o tempo de intervalo. O horário de trabalho do empregado seria, por exemplo, das 8h às 12h e das 13h às 17h. O horário de trabalho dos empregados deve, porém, constar de um quadro e ficar em local bem visível na empresa. A duração do trabalho tem um aspecto mais amplo, podendo compreender o módulo semanal, mensal e anual (MARTINS, 2014, p. 555).

A Constituição Federal não estabelece que o empregado seja obrigado a fazer hora extra, somente em casos de extrema necessidade, pois, para que sejam exigidas horas por parte do empregador, deverá ser realizado um acordo entre as partes ou uma norma coletiva.

Férias é o período em que o empregado não está executando o seu trabalho presencialmente, mas tem o direito de receber o seu salário. Quando completado 1 ano com registro na carteira do empregado, o empregador é obrigado a conceder férias remuneradas por 30 dias corridos, sem prejuízo na remuneração. O empregador é quem tem o poder de decidir quando o empregado irá gozar de suas férias, entretanto, deverá ser nos 12 meses subsequentes, sob pena de uma sanção, sendo obrigado a pagar o dobro da remuneração. Todavia, conforme o artigo 134; parágrafo segundo da CLT, essa regra não se aplica aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos, que deverão ter a concessão das férias em um período apenas.

O mecanismo de funcionamento das férias compreende duas engrenagens articuladas: a da aquisição e a do gozo do direito. A da aquisição começa a funcionar no dia do início do contrato e conclui-se quando este completar um ano, reiniciando seu giro; a do gozo, impropriamente chamada de concessão, começa a funcionar no mesmo dia em que se vence o primeiro giro da aquisição e completasse no fim do ano contratual (PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000, p. 264).

Quando há faltas sem justificativas, estas repercutem nos dias de férias que o empregado irá receber. Quando o empregado faltar até 5 dias sem justificar a causa,

ele terá o direito de 30 dias corridos de férias. Quando faltar de 6 a 14 dias, terá o direito de 24 dias corridos de férias. Quando faltar de 15 a 23, terá o direito de 18 dias corridos de férias. Quando faltar de 24 a 32, terá o direito de 12 dias corridos de férias e, quando faltar 33 dias ou mais, não terá mais direito a nenhum dia de férias.

O 13º salário é um valor extra pago no final do ano aos empregados, com equivalência ao salário mensal do trabalhador. A primeira parte deste salário deverá ser paga até metade de novembro e a segunda parte até o dia 20 de dezembro. Caso o trabalhador deseje, poderá adquirir a primeira parte parcial do 13º terceiro no período das férias. O 13º salário também é conhecido como uma gratificação natalina, pois era pago para que os empregados pudessem realizar suas compras natalinas.

As empresas tinham por hábito pagamento espontâneo de uma gratificação ao final de cada ano, para que os empregados pudessem fazer as compras de Natal. Era o que se chamava de gratificação natalina. Atento a essa característica, o legislador resolveu estabelecer a gratificação natalina por meio de lei, acabando com a espontaneidade em seu pagamento. Assim, foi editada a Lei nº 4.090, de 13-7-62, que instituiu a gratificação de Natal, também denominada 13º salário, que passou a ser compulsória e não mais facultativa, como era o procedimento das empresas. A referida norma foi regulamentada pelo Decreto nº 57.155 de 3-11-65. Passou o 13º salário a ser um pagamento obrigatório por parte das empresas, tendo, portanto, natureza salarial. O 13º salário passa a ser devido a todo empregado (art. 1º da Lei nº 4.090/62.) Visa a que o empregado possa comprar presentes de Natal e também para impulsionar o comércio no fim do ano (MARTINS, 2014, p. 297-298).

O fundo de garantia de tempo e serviço (FGTS) garante ao empregado que, se for demitido sem justa causa ou adquira uma doença durante o percorrer do seu trabalho, tenha um fundo de reserva. Para que isto ocorra, o empregador deve depositar 8% do salário bruto do empregado, sem descontos, neste fundo. O fundo de garantia de tempo e serviço também poderá utilizado para obtenção da casa própria ou para eventual aposentaria.

Foi instituído no Brasil em 1996, como alternativa para o direito de indenização e de estabilidade para o empregado e como poupança compulsória a ser formada pelo trabalhador na qual pode valer-se nos casos previstos em lei, tais como: aposentadoria, morte do empregado, extinção da empresa ou estabelecimento, dispensa sem justa causa, Síndrome da Imune Deficiência Adquirida (popularmente conhecida como AIDS), neoplasia maligna (tumor maligno), conta inativa por mais de três anos e a compra de casa própria (COUTINHO, 2014, <http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis295602.pdf>).

O vale-transporte é um adiantamento do valor das despesas que o trabalhador adquire indo para o seu ambiente de trabalho, em virtude do transporte que utiliza. O empregador terá o direito de descontar até 6% do salário bruto do empregado para fins do vale-transporte.

Desta maneira, o vale-transporte pode ser considerado um benefício que assegura ao trabalhador de baixa renda o seu deslocamento ao trabalho. Garantido por lei, todos os empregadores são obrigados a fornecer tal benefício, mas é proibido de substituí-lo por dinheiro. Visto como uma das grandes conquistas dos trabalhadores brasileiros, tornou-se obrigatória cerca de dois anos após sua instituição, pois no início a concessão deste benefício ainda era facultativa. Atualmente é a principal fonte de financiamento para a operação de transporte urbano no país. (MEIRELES, 2010, <http://monografias.fjp.mg.gov.br/bitstream/123456789/1754/1/Gest%C3%A3o%20de%20benef%C3%ADcios%20em%20empresa%20p%C3%ABlica%20-%20an%C3%A1lise%20do%20Vale-transporte.pdf>)

O seguro-desemprego também é considerado um benefício, significando uma assistência ao empregado nos casos em que haja demissão sem justa causa. O valor a ser pago é calculado a partir do último salário que o empregado recebeu, não podendo ser menor que o salário mínimo vigente.

Outro benefício que a Consolidação das Leis do Trabalho trouxe positivamente foi o abono salarial. Para os trabalhadores que contribuem com o Programa de Integração Social (PIS) ou com o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP) e que tenham renda mensal de até dois salários mínimos, existe o direito de receber um salário mínimo por ano. Poderá receber este benefício o trabalhador que executou suas atividades pelo menos 30 dias no ano e que esteja há 5 anos cadastrado no PIS ou PASEP.

Assistência médica e vale-alimentação são considerados benefícios, mas não é imputada uma obrigação por parte do empregador de que ele os forneça. Entretanto, será considerada uma obrigação caso esteja previsto no contrato de trabalho celebrado e assinado pelas partes ou na convenção coletiva. A Norma Regulamentadora nº 24 (NR-24), que versa sobre assuntos de condições sanitárias e de conforto no local de trabalho, é clara em dizer que se houver mais de 300 empregados na empresa é necessário que haja um local adequado para que os empregados façam suas refeições. E, caso tenha mais de 30 e menos de 300, deverá ser garantido ao empregado, ao menos, conforto para executar suas refeições.

Consoante com o artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, a licença-maternidade é um benefício previdenciário que assegura às trabalhadoras após o parto e ao pai viúvo ou adotivo uma licença de 120 dias remuneradas.

A licença-maternidade é um benefício de caráter previdenciário concedido a empregada, assim há a autorização para afastar-se do trabalho nos estágios finais da gravidez ou logo após dar à luz. Esta licença é remunerada pelo chamado salário-maternidade, que é pago pelo empregador e por ele descontado dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social. [...] A licença-maternidade fornece segurança à mãe, em relação ao seu trabalho e ainda ao recebimento de seu salário, fato importante a assegurado tendo em vista o nascimento de uma criança que precisará de cuidados e suporte financeiro e emocional. Ainda em observância a legislação relativa a licença-maternidade que é devida em casos de contribuição previdenciária, há por meio do art. 293 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/10, que o salário-maternidade será pago para as seguradas empregadas, trabalhadora avulsa, empregada doméstica, contribuinte individual, facultativa, especial e as em prazo de manutenção da qualidade de segurada, por ocasião do parto, inclusive o natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção (BRITO, 2017, <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20203/6/LicencaMaternidadeLicensa.pdf>).

O aviso prévio ocorre quando há uma situação de dispensa ou de um pedido de demissão do trabalhador. Vianna (1998, p. 650) leciona que o aviso prévio é

Instituto específico de contratos por prazo indeterminado, o Aviso Prévio tem por finalidade, se concedido pelo empregador, possibilitar ao empregado a procura de um novo seu contrato de trabalho, de forma a garantir-lhe salário durante este período, proporcionando-lhe meios de subsistência até que esteja recolocado. Se concedido pelo empregado, hipótese em que este pede demissão, a finalidade é fornecer ao empregador oportunidade de contratar outro empregado para o cargo, minimizando-lhe possíveis prejuízos de ordem produtiva.

É imprescindível que a parte que for sofrer com a saída, sendo o empregado ou o empregador, seja avisada com 30 dias de antecedência, pois, se a dispensa ou a demissão acontecer sem este aviso, no caso de o empregador demitir o empregado, o trabalhador terá assegurado o direito de receber o salário equivalente ao período. Na situação em que o empregado peça a demissão e não avise o empregador, este poderá cobrar os mesmos valores. No caso de o empregado trabalhar há mais de 1 ano na empresa, deve-se acrescentar três dias a cada ano trabalhado, tendo como limite 90 dias.

Quando o trabalhador executar seu trabalho no turno noturno, é de seu direito que receba 20% a mais na remuneração, caracterizando o adicional noturno. O período noturno é considerado das 22h de um dia até às 5h do dia seguinte. Nos

casos em que for trabalhador rural, o período é considerado entre 21h de um dia até às 5h do dia seguinte e o trabalho pecuniário entre 20h de um dia até às 4h do dia seguinte. (MARTINS, 2014, p. 273-274)

Ao contrário do que visto anteriormente em relação às faltas não justificadas e que implicam na diminuição de dias de férias asseguradas aos trabalhadores, há as férias justificadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, conforme dispõe o artigo 473:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969)

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997)

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júri. (Incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999)

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006)

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada (BRASIL, 1943, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

Portanto, os empregados possuem esta garantia de que, caso estejam em alguma situação prevista no supracitado artigo, terão as suas faltas justificadas e não irão ocorrer prejuízos em suas remunerações.

3.3 As lutas e as conquistas das mulheres na esfera trabalhista

Historicamente, nota-se o marco das mulheres para conquistar o seu espaço na sociedade, incluindo na esfera trabalhista. Com o sistema do patriarcado, o homem é quem tinha a função de ir trabalhar, ganhar um salário por sua prestação de serviço ao empregador e ser o responsável pelo sustento de sua família. Sua esposa deveria ficar em casa, cuidando dos filhos e realizando atividades domésticas, nada envolvida com questões de cunho trabalhista. Entretanto, esta realidade mudou durante os anos de 1760 a 1840 com a Revolução Industrial, período em que a mulher passou a ser necessária no âmbito trabalhista.

No decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhe eram possíveis, só para não perder o emprego (MARTINS, 2014, p. 661).

Desta forma, além de a mulher ter suas tarefas domésticas perante o seu lar familiar, ainda deveria cumprir horas extensas de trabalho, recebendo remuneração muito menor do que, por exemplo, o seu marido com quem contraiu o matrimônio, somente para manter o emprego. Inquestionável que mudanças frente aos direitos das mulheres no mercado de trabalho estavam por vir, pois o cenário precisava urgentemente mudar.

[...] a mulher se constituiu em exército de reserva de mão-de-obra barata ao mesmo tempo em que é exaltada pela comunicação da massa como “objeto” é anulada enquanto ser social, daí a importância da luta específica das mulheres nessa estrutura, ao lutarem por sua libertação (CARDOSO, 1980, p. 84).

Diante do exposto, com base nessas questões é que começaram a se desenvolver, no mundo jurídico, legislações que protegiam as mulheres na esfera trabalhista. Alguns países começaram a tomar medidas em prol da proteção da mulher no ambiente de trabalho. A Inglaterra, a França e a Alemanha são exemplos que criaram dispositivos que asseguravam que a mulher não poderia trabalhar em condições que prejudicassem sua saúde.

Na Inglaterra, ocorreu o “Coal Mining Act”, de 19 de agosto de 1842, proibindo o trabalho da mulher em subterrâneos. O “Factory Act”, de 1844, limitou a jornada de trabalho da mulher a 12 horas de trabalho, proibindo-a de trabalhar no período noturno. O “Factory and Worskhop Act”, de 1878, extinguiu o emprego da mulher em trabalhos perigosos e insalubres. (MARTINS, 2014, p. 662)

Na França, ocorreu uma lei em 19 de maio de 1874 que proibiu o trabalho da mulher em minas e pedreiras, bem como o trabalho noturno para menores de 21 anos. A lei de 2 de novembro de 1892 limitou a jornada de trabalho das mulheres em 11 horas. A lei de 28 de dezembro de 1909 outorgou o direito às mulheres grávidas do repouso não remunerado de oito semanas, vedando o carregamento de objetos pesados. (MARTINS, 2014, p. 662)

Na Alemanha, houve a Conferência de Berlim acerca da proibição do trabalho feminino na indústria em 1890. Em 1891, o Código Industrial Alemão também versou acerca da proteção da mulher na esfera trabalhista. (SÜSSEKIND, 1987, p. 21)

Em tempos, a mulher começou a ocupar cada vez mais o seu espaço no mercado de trabalho, em virtude das legislações que asseguravam os seus direitos e suas proteções no ambiente em que prestavam seus serviços. Desde os primórdios da Revolução Industrial, o homem possui muitos mais direitos que as mulheres em todas esferas. Com base nisso, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Social e Culturais, em 1966, versou em seu artigo 3 a igualdade de direitos entre homens e mulheres e a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, abordou sobre regras de não discriminação por motivos de sexo, outras duas grandes conquistas da mulher no ambiente de trabalho.

Todavia, a questão da remuneração é considerada uma grande batalha que é combatida ainda nos dias atuais, em virtude de existirem muitos casos em que não há igualdade dos salários das mulheres e dos homens quando realizam a mesma função. A Convenção da ONU, no ano de 1979, ratificada pelo Brasil, proibiu a discriminação no emprego e profissão, conferindo igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor. (MARTINS, 2014, p. 663)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a finalidade de proteção à mulher, versou muitas convenções sobre este tema e, entre estas, encontra-se a Convenção nº 3 de 1919, que fala sobre o emprego antes e depois do parto, e a Convenção nº 4, do ano de 1919, que extingue o trabalho noturno nas indústrias. Ambas só foram ratificadas no Brasil com o decreto nº 423 de 12 de novembro de

1935. Nos países do exterior, a legislação trabalhista que protegia o trabalho da mulher avançava a partir da década de 1910, todavia no Brasil somente em 1932, com o decreto nº 21.417-A, foi regulamentada a primeira lei a versar sobre o tema, concedendo à mulher um descanso remunerado obrigatório de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois, tendo a possibilidade, em casos excepcionais, desses prazos serem estendidos em mais duas semanas, caso fosse apresentado atestado médico, além de dois intervalos diários de trinta minutos para amamentação nos seis primeiros meses, impondo-se às empresas com mais de 30 mulheres que tinham 16 anos ou mais a implantação de local apropriado para a lactação. Este decreto também conferiu às mulheres que sofressem abortos espontâneos um período de duas semanas para descanso remunerado e também proibiu seu trabalho noturno. (BARROS, 2013 apud LOPES; OLIVEIRA, file:///C:/Users/Dell/Downloads/455-1739-1-PB.pdf)

Após o decreto nº 21.417-A no Brasil, houve uma ascensão da proteção aos direitos das mulheres no âmbito do trabalho. O ideal que havia após a revolução industrial estava mudando. Aos olhos da sociedade, a percepção de que a mulher pudesse realizar todas as tarefas domésticas de casa, juntamente com a ideia de realizar o seu trabalho em condições precárias, já estava sendo substituída por pensamentos em prol da saúde e proteção, considerando que estes seres humanos, as mulheres, estavam sendo submetidas a condições desumanas de trabalho e, conseqüentemente, de vida. Afinal, conforme leciona Hiniz (2006, p. 61), “a legislação protege o trabalho da mulher pelo fato de que esta, não raras vezes, além de empregada, é também responsável pelos trabalhos em sua residência, quando ainda não acumula as atividades de mãe.”

Nesta seara, após o ano de 1932 e diante das constituições que foram criadas e versavam acerca da proteção da mulher na esfera trabalhista, os efeitos da revolução dos direitos trabalhistas estavam, finalmente e tardiamente, ocorrendo.

A primeira constituição que versou sobre o tema do trabalho da mulher na esfera trabalhista foi a de 1934, que proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários, vedava o trabalho em locais insalubres e garantia o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, garantindo instituição de previdência a favor da maternidade. A Constituição de 1937 vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres, garantia assistência médica e higiênica à gestante e previa um repouso antes e depois do parto, sem que houvesse prejuízo no salário. (MARTINS,

2014, p. 663)

No ano de 1943, precisamente no dia primeiro de maio, foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que, além de significar uma grande vitória acerca dos direitos trabalhistas do povo, foi um imenso avanço em relação às normas protetivas à mulher. Todavia, no ano de 1944, houve alterações para que fosse admitido o trabalho noturno para as mulheres maiores de 18 anos. É de necessidade imperiosa destacar que estes avanços se deram pela nova visão da mulher como um ser de direitos iguais aos dos homens, mesmo que seja fisiologicamente diferente.

E as transformações e avanços dos direitos trabalhistas da mulher não pararam nas alterações de 1944. Conforme Martins (2014, p. 665), a Constituição de 1946 proibiu a diferença de salário por motivos de sexo, vedou o trabalho da mulher em indústrias insalubres, garantiu o direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário, reconheceu a assistência sanitária, hospitalar e médica à gestante e previu a previdência em favor da maternidade. Em 1967, a Constituição vedou a diferença de salários e de critérios de admissão por motivo de sexo, também como na Constituição de 1946, proibiu o trabalho da mulher em indústrias insalubres, garantiu o descanso remunerado à gestante, antes e após o parto, sem prejuízos do emprego e do salário, previu a previdência social, visando à proteção da maternidade, e garantiu à mulher o direito à aposentadoria aos 30 anos de trabalho, com salário integral. E, após, vários decretos e emendas constitucionais foram modificados e melhoraram cada vez mais a proteção da mulher na esfera trabalhista.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 trouxe importantes pontos a serem analisados a respeito do direito trabalhista da mulher, pois é imprescindível afirmar que a Carta Magna é considerada uma inovação no sentido de igualar os direitos dos homens e das mulheres e assegurar os direitos de todos os trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988 versou sobre o Princípio da Dignidade Humana, outro fato que afirma o quanto ela foi benéfica no avanço dos direitos das mulheres, pois concretizou o Estado Democrático de Direito, sustentando que todos os seres tem o direito de viver uma vida plena, em todas as esferas, incluindo, inquestionavelmente, a trabalhista.

Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana; (BRASIL, 1988, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

A Constituição de 1988 não vedou o trabalho da mulher em atividades insalubres, tornando-o permitido. Garantiu a licença à gestante, sem que houvesse prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, quando anteriormente a promulgação da referida Constituição era de apenas 84 dias. Começou a existir uma previsão de proteção do mercado de trabalho da mulher, através de incentivos específicos, conforme fossem determinados em lei. Vedou a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo. O artigo 5º, I, da Constituição garante que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, não mais se justificando qualquer distinção entre ambos. Consoante ao artigo 10, II, b, do ADCT, prevê a garantia de emprego à mulher gestante, desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o que antes nunca havia sido previsto em âmbito constitucional ou legal, somente em normas coletivas de determinadas categorias. (MARTINS, 2014, p. 664)

Portanto, é indubitável que o ano de 1988 trouxe diversos benefícios para o direito que a mulher possui na esfera trabalhista, bem como garantiu a sua proteção. A proteção que os ordenamentos jurídicos versam desde os primórdios do sistema patriarcal à mulher no âmbito do trabalho ocorre em virtude da sua complexão física, pois é inquestionável que a mulher, fisicamente, não se iguala ao homem. Deste modo, em seu ambiente de trabalho, ela necessita possuir igualdade de respeito perante a ele, em virtude de ter também seus direitos garantidos na Consolidação das Leis do Trabalho e que necessita prestar serviços para assegurar o seu sustento e, muitas vezes, de toda a sua família.

Foram de grande relevância estas conquistas que as mulheres vieram tendo a partir da Revolução Industrial, mas cabe destacar que a mulher, mesmo com vários direitos garantido nas legislações, é muito discriminada no mercado de trabalho. Por esta razão, é de notória importância a contínua luta feminina em prol de que seus direitos sejam efetivamente positivados e respeitados no cotidiano trabalhista.

4 GARANTIAS TRABALHISTAS ÀS MULHERES EM CENÁRIO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A mulher que encontra-se em cenário de violência doméstica e familiar, mesmo que tenha solicitado as medidas protetivas de urgências e que estas não tenham sido deferidas ou felizmente tenham sido aprovadas pelo magistrado, não possui condições de continuar realizando normalmente as suas prestações de serviços, em virtude de todo o período em que esteve submetida a quaisquer das espécies que a Lei Maria da Penha visa combater. Como foi, principalmente, violentada psicologicamente, a vítima não teria como executar as suas atividades laborais em condições mentalmente saudáveis, por não ter tido ainda o tempo necessário para digerir todo o episódio em que viveu, em determinados casos por muitos anos de sua vida, e por isso são de extrema necessidade as garantias trabalhistas a estas ofendidas.

Além da necessidade deste tempo para a vítima se recompor e recomeçar uma vida tranquila, algo que o agressor havia tirado dela, no caso de o polo ativo da agressão ser, ao mesmo tempo, empregado do mesmo empregador que a vítima e estiverem trabalhando no mesmo local de trabalho durante as agressões, ela necessita de uma lei resguardando seus direitos trabalhistas em virtude da violência que sofreu, para evitar agravar a violência psicológica desenvolvida em detrimento do período em que esteve sendo agredida.

A mulher, quando sua orientação sexual é a heterossexualidade, já é discriminada pelo simples fato de ter sido violentada. No caso, os comentários de ódio destinados são que ela “quis ser violentada” e, inquestionavelmente, a situação fica mais drástica e doentia quando a mulher tem como orientação sexual a homossexualidade e quando ela é transgênero, pois as discriminações são em grau duplo. Não bastando a identidade de gênero e a opção sexual da mulher, quando ela é vítima de violência doméstica e familiar e ainda possui uma deficiência física, o cenário torna-se muito agravado e dificultado. Nesta seara, é necessária a existência de garantias trabalhistas que assegurem a estas mulheres o direito e a proteção no ambiente onde trabalham para prover o seu sustento e, muitas vezes, de toda a sua família.

4.1 As garantias trabalhistas previstas às mulheres em cenário de violência doméstica e familiar

Como já discorrido anteriormente, é inquestionável que a mulher que está em cenário de violência doméstica e familiar, vítima de alguma das 5 categorias de violências que a Lei Maria da Penha tem por finalidade erradicar, teve, sobretudo, o seu psicológico afetado drasticamente, em razão do período em que esteve sendo submetida a agressões. Neste sentido, é evidente dizer que mesmo que o juiz de Direito, responsável pela aprovação ou não das medidas protetivas de urgência, não defira a solicitação das supracitadas medidas ou se porventura defira, a ofendida necessita de um período para recomeçar a sua vida.

Nenhuma dor pode ser mensurada; então, inquestionavelmente, não há como se afirmar que uma mulher que foi agredida por 10 anos sente mais dor que uma mulher que foi agredida por 1 semana, assim como não podemos afirmar que uma mulher que sofreu violência física tem a sua autoestima mais deteriorada do que uma que sofreu violência psicológica. Não existe a possibilidade de ser atribuído um valor específico para um sentimento. Cada dor é única e precisa ser respeitada.

Entretanto, no atual ordenamento jurídico, não há a implementação de dispositivos legais que asseguram o respeito de cada dor de cada ofendida.

O caráter protetivo da Lei Maria da Penha assegura à mulher vitimizada no ambiente doméstico uma série de garantias. Busca cercá-la de cuidados sem descuidar da necessidade que ela tem de prover o próprio sustento. Afinal, quando do rompimento do vínculo familiar, por episódio de violência, precisa continuar trabalhando. Até porque, no mais das vezes, deixa a vítima de contar com o auxílio do varão que, de um modo geral, é o provedor da família (DIAS, 2019, p. 183).

Encontra-se no artigo 9 da Lei 11.340 de 2006, no capítulo da assistência à mulher em cenário de violência doméstica e familiar, mais precisamente em seu segundo parágrafo e no segundo inciso, que o magistrado irá assegurar à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica, a manutenção do vínculo trabalhista, quando for necessário o afastamento do local de trabalho, com o período de até 6 meses.

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde,

no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

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

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses (BRASIL, 2006, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm).

Indubitavelmente, há de se afirmar que existem contradições no supracitado artigo nono da Lei Maria da Penha.

O segundo parágrafo do mencionado artigo diz claramente que o magistrado garante à ofendida, para preservar sua integridade física e psicológica, a possibilidade de se afastar por até 6 meses do trabalho quando necessário e isso irá manter o vínculo trabalhista. O ápice do equívoco neste artigo inicia no momento em que está expresso “quando necessário o afastamento do local de trabalho”. Para o ingresso na carreira da magistratura, é necessário ter o grau superior no curso de Direito e três anos de exercício de prática jurídica, portanto, é óbvio que o magistrado não necessita ter formação ou especialização em alguma área do curso de psicologia, curso que estuda e pesquisa acerca da mente humana e de suas peculiaridades. Então, o juiz não tem como saber o período que a mulher precisará estar afastada do trabalho.

Desta maneira, quando uma mulher sofre uma agressão, é notório que ela irá necessitar de um tempo e tratamento psicológicos adequados para poder recomeçar a sua vida, pois normalidade é uma palavra que não existe mais no dicionário de seu cotidiano. Por esta razão, a manutenção trabalhista deverá ser certa para toda a vítima de violência doméstica e familiar. Sendo certa esta garantia, o período de 6 meses que consta no artigo nono da Lei Maria da Penha será trocado por um período indeterminado.

Não há expressa previsão da possibilidade de prorrogação da medida para além de seis meses. Acontece que acaso não encerrado o feito principal neste prazo, persistindo os motivos ensejadores da manutenção cautelar do vínculo trabalhista, com a séria e fundada possibilidade de comprometimento da integridade física e psicológica da mulher em situação de violência doméstica e familiar, parece óbvio que a medida acauteladora deva ser prorrogada, quantas vezes parecer necessário e suficiente para manutenção da ordem pública, evitando-se, assim, a possibilidade de reiteração criminosa por parte do agente (DIAS, 2019, p. 183-184).

Além dos resquícios psicológicos que a mulher possui e que façam com que o retorno ao trabalho seja em um período indeterminado, em virtude da violência que sofreu, há a possibilidade de o agressor estar trabalhando no mesmo lugar que a

vítima, ou seja, na mesma empresa ou no mesmo órgão estatal.

O artigo 22, incisos dois e três, e alíneas “a”, “b” e “c” da Lei 11.340 de 2006, são claros em dizer que o agressor deverá se manter afastado da ofendida para não causar mais danos de todas as espécies na vida dela e para manter a sua integridade física e psicológica. Mesmo que não haja um dispositivo falando explicitamente no caso de violência doméstica e familiar, se os dois envolvidos, vítima e acusado, executam suas prestações de serviço no mesmo ambiente de trabalho, o supracitado artigo 22, incisos dois e três, e alíneas “a”, “b” e “c” da Lei Maria da Penha, garantem que o acusado não poderá se aproximar da mulher que ele violentou. Nesta seara, é notório que autor do delito não possa mais estar trabalhando na mesma firma ou órgão estatal no momento em que a vítima voltar a executar seu trabalho. Caso contrário, o dispositivo não seria considerado como uma medida protetiva, se não atendesse à sua finalidade de manter o violentador afastado da vítima.

Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras:

II - afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida;

III - proibição de determinadas condutas, entre as quais:

a) aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor;

b) contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação;

c) freqüentação de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida; (BRASIL, 2006, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm).

A Constituição Federal traz em seu artigo 1, no inciso IV, como fundamento de um Estado Democrático de Direito, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. O artigo 6, por sua vez, trata acerca dos direitos sociais e, entre eles, o direito ao trabalho. Deste modo, estes direitos fundamentais estão sendo o argumento principal de alguns julgamentos acerca da questão do agressor no ambiente de trabalho. Como no caso desta jurisprudência:

RECLAMAÇÃO. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. MEDIDA PROTETIVA. PROIBIÇÃO DE CONTATO COM A VÍTIMA. PROIBIÇÃO DE COMPARECER NO LOCAL DE TRABALHO DO RECLAMANTE. A proibição de se aproximar da vítima e importuná-la já é suficiente, em princípio, para resguardá-la. Desnecessário impedir o reclamante, ofensor, de frequentar o seu próprio local de trabalho, a fundamento de que próximo da residência da vítima. Caso o reclamante reitere na conduta de se aproveitar da proximidade do local de trabalho com a residência da vítima

para importuná-la ou ofendê-la de qualquer forma, cabe a adoção de novas medidas protetivas de urgência, inclusive o restabelecimento daquela contra que ora se insurge. Pedido julgado procedente (DISTRITO FEDERAL, 2011, <https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/informativos/2011/informativo-de-jurisprudencia-no-219/medida-protetiva-proibicao-de-frequentar-local-de-trabalho>).

Não há muitos casos de denúncias e julgados na situação em que o agressor e a ofendida trabalhavam para concomitante empregador. Isto poderá ser justificado pelo fato de a vítima não ter denunciado, em virtude de acreditar que não tenha direitos consolidados nos dispositivos legais para que o agressor fique afastado dela, estando os dois trabalhando no mesmo ambiente. Todavia, mesmo que este julgado não trate acerca da questão de a vítima e o acusado prestarem serviços para o mesmo empregador, o olhar sobre a conjuntura é o mesmo. A Constituição Federal de 1988 assegura o princípio do direito fundamental do trabalho, o qual foi o argumento principal dos magistrados neste caso. Entretanto, o princípio da dignidade humana e o direito à vida, considerado o principal direito fundamental e o mais importante, também são garantidos pela Carta Magna e estão sendo desrespeitados nesta situação corrente, da mesma forma que seriam se os envolvidos fossem empregados de uma mesma empresa ou órgão estatal.

Há uma teoria para justificar a existência do estado, chamada Poder Constituinte Originário, o poder de criar a Constituição. O supracitado poder origina a própria norma jurídica, pois a Constituição Federal está no topo da norma jurídica. Este poder origina um segundo Poder chamado Poder Constituinte Derivado, que se subdivide em várias espécies. E a principal espécie para o tema corrente é o Poder Constituinte Derivado Difuso.

O Poder Constituinte Derivado Difuso é o poder de alterar a Constituição Federal sem alterar formalmente o seu texto, somente através da interpretação constitucional, considerado uma teoria moderna. O texto permanece intocável, mas o Supremo Tribunal Federal poderá extrair um sentido daquele texto que seja condizente com a ordem jurídica, ou seja, o que ele considera condizente com a ordem jurídica. Este novo viés de interpretação das normas constitucionais é chamado de Constitucionalismo Contemporâneo.

Este poder, que é visto como uma teoria moderna para os juristas e que abarca o fenômeno do Constitucionalismo Contemporâneo, traz consigo três conceitos que serão cruciais para as decisões dos magistrados perante casos em que esteja um

Direito Fundamental e um princípio assegurado na Constituição Federal de 1988 que entram em conflito com um dispositivo legal expresso no texto da lei. São eles: neoconstitucionalismo, judicialização e ativismo e constitucionalização do direito.

A nomenclatura neoconstitucionalismo é a convicção de que os Direitos Fundamentais ganham uma topografia diferenciada na Constituição Federal, ou seja, os Direitos Fundamentais devem ser concretizados. Desta maneira, o Poder Executivo, o Poder Legislativo e o Poder Judiciário estão vinculados a esta concretização e, por conseguinte, estão vinculados aos Direitos Fundamentais. O neoconstitucionalismo é a ideia de que a Constituição Federal de 1988 é formada por princípios e regras que possuem força normativa constitucional e que, deste modo, requerem maior interpretação em casos concretos da lei.

O neoconstitucionalismo tem como uma de suas marcas a concretização das prestações materiais prometidas pela sociedade, servindo como ferramenta para a implantação de um Estado Democrático Social de Direito. Ele pode ser considerado como um movimento caudatário do pós-modernismo. Dentre suas principais características podem ser mencionados: a) concretização e positivação de um catálogo de direitos fundamentais; b) onipresença dos princípios e das regras; c) inovações hermenêuticas; d) densificação da força normativa do Estado; e) desenvolvimento da justiça distributiva (ANGRA, 2008 apud LENZA, 2010, p. 55).

A judicialização e o ativismo é a ideia de postura mais interventiva e proativa do poder judiciário. O magistrado não só reproduz o que está contido na lei, ele necessita interpretar. Se a judicialização do Direito se refere à abertura para a atividade do judiciário na interpretação normativa, o ativismo judicial refere-se, mormente, a essa conduta ativa do judiciário em criar normas.

Com o avanço do direito constitucional, este sistema deixou de ser integralmente satisfatório. Concluiu-se que a solução dos problemas jurídicos nem sempre está no relato abstrato do texto normativo. Quanto ao juiz, já não lhe caberá apenas o conhecimento técnico, ele deve tornar-se coparticipante do processo de criação do Direito, completando o trabalho do legislador, “ao fazer valorações de sentido para as cláusulas abertas e ao realizar escolhas entre soluções possíveis” (QUARESMA *et al.*, 2009, p. 59 apud BERTRAMELLO, 2011, <http://lyceumononline.usf.edu.br/salavirtual/documentos/2021.pdf>).

A constitucionalização do direito é a convicção de que todas as áreas do direito estão sujeitas aos direitos constitucionais. A Constituição Federal é a baliza de interpretação de qualquer ramo do direito; ela irradia as suas normas para todas as demais matérias e ramos do direito.

[...] a constitucionalização do Direito importa na irradiação dos valores abrigados nos princípios e regras da Constituição por todo o ordenamento jurídico, resultando na aplicação direta da Constituição a diversas situações e, sobretudo, na interpretação das normas infraconstitucionais em conformidade com o texto constitucional. Tal fato potencializa a importância do debate acerca do equilíbrio que deve existir entre supremacia constitucional, interpretação judicial da Constituição e processo (MARGARIDA, 2011, <https://www.conteudojuridico.com.br/>).

Nesta seara, o caso anteriormente retratado deveria ter sido analisado e julgado pelos magistrados por um viés diferente. Afinal, se conforme o constitucionalismo contemporâneo e seus três conceitos há a possibilidade de que um caso que envolva um Direito Fundamental e um princípio garantido na lei das leis deverá ser interpretado e não usada a letra fria e expressa da Carta Magna, os juízes deverão ter um olhar interpretativo sobre questões que estão sob a luz dos Direitos Fundamentais ou princípios. O que, inquestionavelmente, não ocorreu na decisão dos magistrados no caso em tela.

Inicialmente, a situação envolveu duas pessoas, o acusado e a vítima. Então, há um direito fundamental e um princípio assegurado pela Carta Magna de 1988: o direito à vida e o princípio da dignidade humana.

O nosso Constitucionalismo erigiu a dignidade da pessoa humana à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito. O princípio tornou-se critério aferidor de legitimidade substancial de toda ordem jurídica. Além do papel que desempenha na orientação do processo político e jurídico, a dignidade da pessoa humana serve (regra geral) de fundamento direto e imediato aos direitos e garantias fundamentais estabelecidos em nossa Constituição. Que a dignidade da pessoa humana representa um mínimo invulnerável que a lei deve assegurar é fato, mas isso não significa, como espíritos mais afoitos haveriam de supor, que todo e qualquer direito fundamental possa lhe ser considerado inerente (BERTRAMELLO, 2011, <http://lyceumonline.usf.edu.br/salavirtual/documentos/2021.pdf>).

O caso se retratava de o trabalhador não poder mais prestar serviços na empresa, em virtude de ser próxima da residência da vítima e, como visto anteriormente, a decisão dos magistrados foram baseadas no princípio do direito fundamental ao trabalho. Inquestionavelmente, o princípio do direito fundamental ao trabalho é de crucial importância na vida de uma pessoa, em razão de ser o direito que assegura a condição de trabalho e, por conseguinte, de seu sustento. Entretanto, como está sendo tratado de dois princípios concomitantemente, é necessário que haja um olhar interpretativo de todos os fatos da situação que levaram ao acontecimento.

Isto é o fenômeno da interpretação, conforme a Constituição Federal, que o

Supremo Tribunal Federal necessita realizar quando é deparado com princípios e Direitos Fundamentais em colisão, deste modo usa-se este método. O Poder Judiciário escolhe um sentido que considera compatível com o texto constitucional e, desta maneira, altera a Constituição Federal sem alterar o seu texto.

Inquestionavelmente, o princípio da Dignidade Humana está relacionado diretamente ao direito fundamental à vida, em virtude de que nenhuma pessoa humana consegue viver uma vida plenamente sem que haja dignidade em relação à sua pessoa e à maneira que está vivendo. Neste sentido, há de se afirmar que o princípio da dignidade humana é essencial e deve ser interpretado acima de todos os outros princípios que a Constituição Federal assegura, afinal, não há razão da existência do ser humano se não for uma existência digna e respeitosa.

Para o nobre jurista Paulo Bonavides, “nenhum princípio é mais valioso para compendiar a unidade material da Constituição que o princípio da dignidade humana”. Esse mesmo autor, discorrendo sobre a força normativa dos princípios acrescenta que em relação ao princípio em comento: “sua densidade jurídica no sistema constitucional há de ser, portanto máxima, e, se houver reconhecidamente um princípio supremo no trono da hierarquia das normas, esse princípio não deve ser outro senão aquele em que todos os ângulos éticos da personalidade se acham consubstanciados” (BONAVIDES, 2003, p. 233 apud FREITAS, 2009, http://www.fempapr.org.br/monografias/upload_monografias/EMILI%20CRISTINA%20DE%20FREITAS.pdf).

Nesta seara, encontra-se a contradição da decisão dos magistrados. Estes não tiveram uma interpretação conforme os princípios e os direitos assegurados na Constituição Federal. Somente se atentaram ao princípio do direito fundamental do trabalho, excluindo o do outro princípio e direito fundamental que estavam presentes e que deveriam ter tido uma maior interpretação no caso concreto. Estamos falando de duas vidas, a do agressor e da mulher violentada. Dessa forma, é indubitável que deverá ser tratado do princípio da dignidade humana e do direito fundamental à vida e estes jamais irão ficar abaixo de outro princípio ou direito fundamental, como na situação, o do trabalho.

E, conforme o julgado visto anteriormente, se o agressor saísse do lugar onde presta seus serviços e fosse à residência da vítima, que era considerada perto do local onde o autor do delito trabalha, e cometesse um ato fatal contra a ofendida? Não há direito fundamental que chegue a tempo para proteger a prática de um ato ilícito. O direito ao trabalho, alegado pelos magistrados, não irá proteger o agressor no julgamento do crime cometido contra a vítima, mas se houvesse uma interpretação

mais ampla dos princípios e direitos fundamentais por parte dos juízes, este possível delito poderia ter sido evitado.

Diante do exposto, é inquestionável que, quando uma mulher se encontra em cenário de violência doméstica e familiar e necessita prestar serviços para o seu sustento, deverá haver garantias trabalhistas que assegurem a ela total proteção, tranquilidade e conforto neste período tão delicado e decisivo de sua vida. É de notória necessidade que haja uma interpretação mais ampla do seu caso, principalmente quando o agressor estiver ligado ao seu trabalho, em situações em que ela não tenha condições físicas e mentais para prestar os serviços ou até mesmo o trabalho do autor do delito de alguma maneira atinja a tranquilidade para a vítima recomeçar a sua vida após as agressões.

4.2 Garantias trabalhistas previstas às mulheres lésbicas, transexuais e travestis em cenário de violência doméstica e familiar

Já é difícil para uma mulher que possui como orientação sexual a heterossexualidade sofrer violência doméstica e familiar e ainda preconceito por parte da sociedade. Frases como “ela sabia como ele era”, “ela fazia tudo o que ele queria”, “ela não se dava o respeito”, “ela pediu para apanhar” estão no cotidiano dessas mulheres agredidas. A situação fica ainda mais doentia e cruel quando a orientação sexual não é a heterossexualidade e o sexo biológico não é o feminino.

As mulheres que estão em cenário de violência doméstica e familiar e possuem como orientação sexual a homossexualidade também estão sob a luz da Lei Maria da Penha e possuem, por conseguinte, os direitos assegurados na supracitada lei nos casos em que foram violentadas.

Está afirmado em lei federal que as uniões homoafetivas constituem entidade familiar. A Lei 11.340/96, chamada Lei Maria da Penha, que cria mecanismos para coibir a violência doméstica contra a mulher, modo expreso, enlaça as relações homossexuais. [...] Violência doméstica, como diz o próprio nome, é violência que acontece no seio de uma família. Diante da expressão legal, é imperioso reconhecer que as uniões homoafetivas constituem uma unidade doméstica, não importando o sexo dos parceiros. Quer as uniões formadas por um homem e uma mulher, quer as formadas por duas mulheres, quer as formadas por um homem e uma pessoa com distinta identidade de gênero, todas configuram entidade familiar. Ainda que a lei tenha por finalidade proteger a mulher, fato é que ampliou o conceito de família, independentemente do sexo dos parceiros (AVENA, 2010, https://www.pucsp.br/revistaaurora/ed7_v_janeiro_2010/artigos/download/ed

7/5_artigo.pdf).

É notável que a proteção da Lei 11.340 de 2006 estende-se somente ao sexo feminino. Todavia, o sexo feminino é uma expressão ilimitada, pois, a mulher descobre se realmente é mulher durante sua vida, conforme suas atitudes e experiências e não diretamente no nascimento com vida.

A identidade de gênero e a orientação sexual são conceitos utilizados na escolha do gênero de um ser humano. A identidade de gênero caracteriza-se pelo modo em que as pessoas se identificam como homens ou mulheres e a orientação sexual é a capacidade que o ser humano possui em sentir atração sexual, emocional ou afetiva por outro ser. O sexo biológico são os órgãos reprodutivo fixados ao corpo orgânico. Neste sentido, não é a influência a definidora da identidade de gênero e da orientação sexual.

Caso o indivíduo não se identifique com o seu sexo biológico, ele entrará para a categoria dos transgêneros, expressão utilizada para intitular aqueles que assumem um gênero não correspondente ao seu sexo biológico. Afinal, falar do corpo é falar de nossa identidade.

Os travestis e transexuais estão dentro desta classe, podendo ser heterossexuais, homossexuais ou bissexuais. Os travestis são as pessoas que não se identificam com o seu sexo biológico, todavia não desprezam seus órgãos reprodutivos, não sentem vontade de modificar seu corpo em virtude de não se identificarem com seu sexo biológico, mas utilizam vestimentas do gênero oposto ao seu. Os transexuais também não reconhecem o seu gênero conforme o sexo biológico, entretanto, além das vestimentas utilizadas do sexo oposto, submetem-se a procedimentos estéticos para adequação corporal do gênero. Desse modo, os transgêneros são as pessoas que se veem pertencentes ao sexo oposto dos que biologicamente os constituem.

Nesse sentido, os indivíduos inclusos na categoria dos transgêneros que tenham identidade social com o gênero feminino estão também sob à égide da Lei Maria da Penha, conforme Dias (2010, p. 58):

Lésbicas, transexuais, travestis e transgêneros, que tenham identidade social com o sexo feminino estão ao abrigo da Lei Maria da Penha. A agressão contra elas no âmbito familiar constitui violência doméstica. Ainda que parte da doutrina encontre dificuldade em conceder-lhes o abrigo da Lei descabe deixar à margem da proteção legal aqueles que se reconhecem

como mulher. Felizmente, assim já vem entendendo a jurisprudência.

A Lei 11.340 de 2006 é clara em dizer que está sob o seu abrigo a mulher. Desta maneira, a expressão “mulher” é ampla pois não trata somente do sexo biológico que constitui um ser humano como homem ou mulher, mas alcança, também, tanto lésbicas como travestis, transexuais e transgêneros que possuem relação íntima de afeto em ambiente familiar ou de convívio. Em todas estas situações que a vítima do gênero feminino necessite de proteção irá incidir a Lei Maria da Penha. (DIAS, 2006, <http://www.ibdfam.org.br/>)

Não há uma limitação na lei quanto à prevenção da violência doméstica contra a mulher. Conforme Dias, (2006, <http://www.ibdfam.org.br/>):

No momento em que é afirmado que está sob o abrigo da lei a mulher, sem se distinguir sua orientação sexual, alcançam-se tanto lésbicas como travestis, transexuais e transgêneros que mantêm relação íntima de afeto em ambiente familiar ou de convívio. Em todos esses relacionamentos, as situações de violência contra o gênero feminino justificam especial proteção.

Ademais, em detrimento do princípio da isonomia ou igualdade, expresso no caput do artigo 5 da Constituição Federal de 1988, não há desigualdade entre os seres humanos à luz dos dispositivos normativos. Diante do exposto, qual a justificativa de garantir a proteção da Lei 11.340 de 2006 para uns e não para outros? Se todos somos iguais perante a lei, não há sentido uma pessoa em situação de violência doméstica e familiar não ter seus direitos humanos e proteção garantidos pela Lei Maria da Penha pelo fato de seu sexo biológico não corresponder ao que consta na referida Lei. Esta questão abre uma perspectiva de inconstitucionalidade frente ao principal objetivo da supracitada Lei: proteger àqueles que sofreram o ato de violência doméstica e familiar.

Ainda que seja reconhecido como feminicídio o crime de morte praticado contra a mulher, em seu âmbito de abrangência é imperativo reconhecer sua ocorrência quando o delito é praticado contra travestis, transexuais e intersexuais com identidade de gênero feminino. Sequer é necessário que a vítima tenha realizado redesignação genital ou procedido à alteração do nome e sexo, junto ao registro civil. Mulher é quem assim se sente. Quem se apresenta, se identifica como do sexo feminino (DIAS, 2019, p. 101).

As mulheres transexuais e travestis são as pessoas que possuem a identidade de gênero diversa daquela designada no seu nascimento e, por isso, não se

identificam com os seus gêneros físicos. Dessa maneira, quando é abordada a temática das garantias trabalhistas à mulher, é necessária a análise do capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho referente à proteção da mulher em ambiente de trabalho. É nítido que a seção I do referido capítulo possui como objetivo proteger a mulher trabalhadora. Neste sentido, o conceito de mulher expresso no supracitado capítulo engloba também o transexual e travesti que são possuidores de identidade de gênero feminino.

Ainda que os transexuais e travestis possuam o sexo biológico masculino, tendo como exemplo a força com mais brutalidade que o sexo biológico feminino, em seu consciente, emocional e psicológico, contemplam-se como mulheres, comportam-se como mulheres e, por esta razão, merecem tratamento semelhante àquelas que nasceram com o sexo biológico feminino. Caso contrário, podem desenvolver graves problemas emocionais e psicológicos por não se incluírem nos direitos assegurados do sexo referente à sua identidade de gênero, caracterizando-se a violência psicológica.

A violência psicológica é o ápice para a manifestação das outras violências. A supracitada violência caracteriza-se por ser aquela ferida que não está à vista dos olhos humanos, mas como um profundo hematoma interno. Esta lesão interior desencadeia graves doenças na vítima, a título de exemplo a baixa autoestima, a desvalorização, a falta de amor próprio, a depressão e, em casos alguns casos, o suicídio, em decorrência das humilhações que sofreu durante o período das agressões.

Nesse viés, o tratamento desigual à mulher lésbica, transexual e travesti no ambiente de trabalho poderá desencadear a violência psicológica, sendo a mulher ofendida figurada como vítima da violência que a Lei 11.340 de 2006 visa proteger.

Diante do exposto, mesmo que as mulheres lésbicas, transexuais e travestis possuam os mesmos direitos que as mulheres que nasceram com o sexo feminino e têm como orientação sexual a heterossexualidade, elas não possuem dispositivos legais afirmando que possuem estes mesmos direitos. Entretanto, algumas atitudes mudaram nas relações trabalhistas que asseguram a elas a proteção necessária para prestarem seus serviços sem o preconceito alheio, em virtude de serem tratadas no ambiente de trabalho da mesma forma que a mulher heterossexual e com o sexo feminino de nascença.

Uma delas foi o fato de o Ministério Público do Trabalho, através da portaria nº 1.036/2015, regulamentar o uso do nome social em todas as unidades do Ministério do Trabalho e Emprego. O nome social, segundo o art. 1º do Decreto 8727/2016, é a “designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida”. (BERBET, 2018, <https://www.matoseberbert.com/>)

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - nome social - designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida; e

II - identidade de gênero - dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento (BRASIL, 2016, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm).

Portanto, o empregador deverá sempre assegurar às mulheres transexuais e travestis que frequentem o mesmo banheiro das mulheres com o sexo biológico feminino e que se identificam com ele, caso contrário, será considerada uma discriminação.

E, de acordo com o artigo 4 da supracitada portaria, é assegurado ao empregado(a) o acesso a banheiros e vestiários de acordo com o nome social e a identidade de gênero de cada um.

Art. 4º Constará nos documentos oficiais o nome social da pessoa travesti ou transexual, se requerido expressamente pelo interessado, acompanhado do nome civil (BRASIL, 2016, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm).

O artigo 198 da Consolidação das Leis do Trabalho determina que devem ser feitas ressalvas ao limite de peso carregado pela mulher durante as suas prestações de seus serviços.

Art. 198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher (BRASIL, 1943, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

Desta maneira, mesmo que a mulher transexual ou travesti tenha a força física de um homem, em razão de sua condição física provinda do sexo biológico masculino,

como ela é considerada uma mulher, ela não poderá carregar pesos a mais do que uma trabalhadora que tenha o sexo biológico feminino, pois tem os mesmos direitos. Caso ela fosse submetida a uma situação em que tivesse que carregar pesos acima do permitido pela Consolidação das Leis do Trabalho para as mulheres, estaria sofrendo violência psicológica, em virtude de não ter sido respeitada e estar sendo discriminada.

À vista disso, é de necessidade imperiosa destacar que toda a proteção que a mulher hétero e de sexo biológico feminino possui frente à Lei Maria da Penha e sob a luz da Consolidação das Leis do Trabalho, principalmente em seu capítulo III, tratando da proteção do trabalho da mulher, é assegurada também às mulheres lésbicas, transexuais e travestis que estão em cenário de violência doméstica e familiar.

4.3 Garantias trabalhistas previstas às mulheres deficientes em cenário de violência doméstica e familiar

O contexto de violência doméstica e familiar na vida de uma mulher já é por si considerado algo muito difícil de lidar, em razão das consequências psicológicas e, quando for o caso, físicas que ela precisa enfrentar após as agressões, em todos os âmbitos de sua vida. Entretanto, a situação da mulher que está sofrendo uma das 5 espécies de violência que a Lei Maria da Penha visa combater fica ainda mais gravosa e árdua quando a vítima já era portadora de alguma deficiência.

O Decreto-Lei nº 6.949 de 2009 traz a Convenção da ONU que tratou acerca do Direitos das Pessoas com Deficiência, assegurando que as mulheres deficientes não possuem diferenças em relação a uma mulher que não é portadora de alguma deficiência. Todavia, quando se trata de contexto de violência doméstica e familiar, a vítima que já era deficiente durante as agressões possui um maior olhar de discriminação da sociedade frente a ela. Desta maneira, é inquestionável afirmar que a vítima que já era deficiente anteriormente aos episódios de agressão está em um cenário mais agravado e mais discriminatório.

Art. 6º - Mulheres com deficiência

1. Os Estados Partes reconhecem que as mulheres e meninas com deficiência estão sujeitas a múltiplas formas de discriminação e, portanto, tomarão medidas para assegurar às mulheres e meninas com deficiência o

pleno e igual exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

2. Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar o pleno desenvolvimento, o avanço e o empoderamento das mulheres, a fim de garantir-lhes o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais estabelecidos na presente Convenção (BRASIL, 2009, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm).

A Lei 11.340 de 2006 ainda é um dispositivo legal que precisa ser mais divulgado, pois ainda há muitas mulheres que não possuem conhecimentos dos seus direitos, especialmente as vítimas que possuem residências em periferias, locais onde as informações são escassas. Isto também é outro fator que diferencia a mulher deficiente no âmbito da violência.

É notório que uma pessoa portadora de uma necessidade especial possui mais dificuldades durante a vida cotidiana de seguir no mesmo passo que uma pessoa que não é portadora de alguma espécie de deficiência, em razão de possuir muitos limites e peculiaridades por causa da deficiência e, apesar de existirem muitos recursos que garantem que a pessoa com deficiência leve uma vida igual a uma pessoa que não possua deficiência, é indubitável que sempre será mais fácil e tranquila a vida de uma pessoa que não é portadora de alguma necessidade especial.

No caso de uma mulher que a sua deficiência seja auditiva e visual, uma vítima surda-muda, ela terá muitos obstáculos para chegar ao seu conhecimento de que possui direitos em virtude de existirem dispositivos legais que garantem estes direitos a ela. Sabrina Lage, vice-coordenadora da Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos, reiterou que as informações acerca de direitos assegurados na Lei Maria da Penha às mulheres em cenário de violência doméstica e familiar não chegam à comunidade surda.

A lei [Maria da Penha] existe há 13 anos, mas nós, surdos, tomamos conhecimento dela há pouco tempo. Ainda há poucas palestras, as comunidades precisam despertar. O feminicídio continua crescendo e não existe apoio de fato. A pessoa surda não consegue se comunicar na delegacia. A gente não sabe como fazer as estratégias corretas, e precisamos de apoio do estado para capacitar os profissionais para isso (NITAHARA, 2019, <https://agenciabrasil.ebc.com.br/>).

A situação piora quando a mulher deficiente possui baixa renda financeira ou esteja na condição de dependente financeira do agressor. A dependência financeira é extremamente comum nas vítimas de violência e o fato de morarem em lugares

periféricos da cidade dificultam ainda mais o acesso a informações.

A mulher deficiente, além de ser considerada mulher, um ser visto como frágil, não sendo julgada responsável para arcar com responsabilidades iguais aos dos homens, concomitantemente é vista como uma pessoa incapaz, em razão de sua deficiência, sendo que essa deficiência realmente a limita ao acesso a seus direitos.

Houve mudanças jurídicas positivas na questão da mulher deficiente em cenário de violência doméstica e familiar. O Governo Federal sancionou a Lei 13.836 de 2019, visando tornar obrigatória a informação sobre a condição de pessoa com deficiência da mulher vítima de agressão doméstica ou familiar. A publicação da referida Lei acrescentou dispositivo ao artigo 12 da Lei Maria da Penha.

Art. 2º - O § 1º do art. 12 da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso IV:
 Art. 12.
 § 1º
 IV - informação sobre a condição de a ofendida ser pessoa com deficiência e se da violência sofrida resultou deficiência ou agravamento de deficiência preexistente (BRASIL, 2019, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13836.htm).

Desta maneira, quando a vítima for à Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher registrar o boletim de ocorrência contra o agressor, deverá constar no registro se ela obteve alguma espécie de deficiência em virtude das agressões e se ela já é era portadora de alguma deficiência antes das agressões.

O objetivo de fazer com que conste no boletim de ocorrência se a vítima possui alguma deficiência ou não é em virtude de que o Código Penal em seu artigo 121, em seu sétimo parágrafo, nos casos de violência doméstica e familiar, caso a vítima seja portadora de alguma espécie de deficiência e sofrer violência e, até mesmo um crime mais fatal como o feminicídio, diz que a pena será aumentada de 1/3 até a metade.

§ 7º A pena do feminicídio é aumentada de 1/3 (um terço) até a metade se o crime for praticado:
 II - contra pessoa menor de 14 (catorze) anos, maior de 60 (sessenta) anos, com deficiência ou portadora de doenças degenerativas que acarretem condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental; (BRASIL, 1940, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).

Esta medida implementada no boletim de ocorrência se a mulher vítima da violência doméstica e familiar é portadora de alguma deficiência auxilia em novas criações de políticas públicas para as mulheres deficientes, em razão de ter a

possibilidade de fazer um panorama de quantas mulheres portadoras de necessidades especiais existem por área.

Diante do exposto, é inquestionável que a Lei nº 13.836 de 2019 trouxe inúmeros benefícios para a proteção da mulher portadora de deficiência em cenário de violência doméstica e familiar. Mesmo com esta mudança legislativa, existem muitas dificuldades que as mulheres deficientes se deparam na esfera trabalhista. O preconceito é grande em relação a elas e no quanto elas irão produzir e deixarão de produzir em virtude de sua deficiência.

Mesmo que a consolidação da concepção de cidadania esteja em vigor nos dias atuais, as pessoas portadoras de deficiência estão em um nível desigual em relação às pessoas que não possuem necessidade especiais diante da grande exclusão econômica e dificuldades que encontram no caminho para serem introduzidas no mercado de trabalho. Infelizmente necessitou-se de uma grande quantidade de tempo para entender que estas pessoas precisam ser valorizadas e precisam ter suas necessidades atendidas e respeitadas para possuírem tratamento igual e, por conseguinte, direitos iguais às pessoas que não possuem uma deficiência. (FRIEDRICH, 2016, file:///C:/Users/Dell/Downloads/15872-13115-1-PB.pdf)

Embora decorrido esse tempo que pareceu tão distante durante anos para as pessoas que possuíam uma espécie de deficiência, felizmente houve um grande marco histórico que auxiliou os trabalhadores portadores de necessidades especiais. Foi a entrada em vigor da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, considerada a lei de contratação de deficientes nas empresas, que possui como finalidade garantir cotas de vagas de pessoas com deficiências nas empresas e tratamento adequado perante as peculiaridades que a deficiência apresenta e a pessoa necessita. O artigo 93 e seus incisos da supracitada lei garante que

Art. 93 - A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

(BRASIL, 1991, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm).

O principal objetivo da Lei 8.213 é assegurar que a pessoa deficiente tenha o direito de ser respeitada no ambiente de seu trabalho, onde irá prestar seus serviços,

independentemente de quais forem as limitações que a sua deficiência apresenta. A referida lei garante que ela será tratada com igual valor a todos os outros trabalhadores presentes na empresa, afinal, a empresa que irá contratar esta pessoa com deficiência, conforme os ditames da Lei 8.213, não irá contratar por ser uma pessoa com necessidades especiais, mas sim por suas qualidades intelectuais, psíquicas e, se a deficiência não limitar, físicas. Em virtude disso, seria considerado preconceito e discriminação a empresa contratar uma pessoa com uma deficiência menos agravada.

A proteção dos deficientes, por intermédio da legislação, é uma forma de dar dignidade ao ser humano, permitindo também que essas pessoas possam ser cidadãos e exercer a cidadania. Deve ter o deficiente a possibilidade de igualdade de oportunidade para poder trabalhar. O deficiente obtém a sua dignidade por meio da sua inserção no mercado de trabalho, no qual pode trabalhar e receber remuneração pelo trabalho que faz. O deficiente passa a ser útil, pois também prover a si e sua família (MARTINS, 2014, p. 548).

Mesmo que a Lei 8.213 seja extremamente benéfica para a pessoa portadora de alguma necessidade especial, é um caminho muito árduo para ela conseguir efetivamente viver uma vida plena em todas as esferas, como uma pessoa que não possui uma deficiência. Quando esta pessoa é uma mulher e é uma vítima de violência doméstica ou familiar, o seu caso fica ainda mais agravado, em virtude de já ter todas as peculiaridades e as limitações que a sua deficiência apresenta, o que acarreta um preconceito frente a ela e ainda soma-se ao fato de ter sido uma mulher violentada.

Diante do exposto, com esta aglomeração de preconceitos diante da mulher deficiente que encontra-se em cenário de violência doméstica e familiar, deveria haver dispositivos legais que garantem a ela um olhar especial frente às suas necessidades decorrentes da deficiência e, inquestionavelmente, por ser uma mulher que teve o seu princípio assegurado na Carta Magna, o princípio da dignidade humana, afetado. E, com isso, não poderá retornar ao seu ambiente de trabalho até que se sinta em condições aptas psicológicas e físicas para voltar a trabalhar, pois necessitará de um acompanhamento psicológico.

Neste sentido, é indubitável que o artigo nono da Lei Maria da Penha que garante somente 6 meses de afastamento do trabalho com vínculo trabalhista, caso o magistrado “acredite” que ela necessite deste tempo para se recuperar após a agressão, não deve ser aplicado aos casos das mulheres em geral, principalmente das deficientes que possuem muitas dificuldades de levarem uma vida normal e sem

preconceitos.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho monográfico possuiu como objetivo investigar quais são as garantias trabalhistas previstas às mulheres que sofreram violência doméstica e familiar, bem como às mulheres lésbicas, transexuais, travestis e deficientes, fazendo uma análise da Lei Maria da Penha, explorando as violências que ela visa combater e as medidas protetivas de urgência que obrigam o agressor, os aspectos históricos do contrato de trabalho, os direitos e garantias dos trabalhadores expressos na Consolidação das Leis do Trabalho e a luta e as conquistas das mulheres ao direito de trabalhar.

Para a realização da pesquisa, foi utilizado o método de abordagem dedutivo, em virtude de que a Lei Maria da Penha possui como propósito erradicar e proteger a mulher que foi violentada e o quanto essa proteção se estende para a esfera trabalhista, em razão de que ela é prestadora de serviços e, muitas vezes, é quem sustenta o lar. Diante disso, foi realizada uma análise acerca das garantias trabalhistas previstas às mulheres em cenário de violência doméstica e familiar.

No que se refere ao método de procedimento, foi utilizado o método bibliográfico, valendo-se da pesquisa em livros, monografias, notícias, artigos, revistas, dentre outros.

A abordagem ocorreu em três capítulos de maneira a abordar desde os aspectos históricos da Lei 11.340 de 2006, nomeada como Lei Maria da Penha, as violências que ela visa combater, as medidas protetivas de urgência que ela garante às mulheres, o suporte psicológico indispensável para a vítima até o contexto histórico do direito do trabalho, analisando o contrato de trabalho, os direitos dos trabalhadores, as lutas e as conquistas das mulheres nas esferas trabalhistas e no que tudo isso serviu para assegurar garantias trabalhistas às mulheres que estejam sofrendo uma das 5 espécies de violência que a Lei Maria da Penha tem por finalidade erradicar.

O primeiro capítulo tratou a respeito da Lei 11.340 de 2006, como foi o processo e o motivo para a referida lei ser criada, as 5 espécies de violências previstas e as suas consequências na vida da mulher que sofreu alguma delas, a segurança das medidas protetivas de urgências que obrigam o agressor e garantem proteção à mulher para ter uma vida digna e longe daquele que a agrediu e a importância e a diferença que o suporte psicológico faz na vida da mulher que sofreu uma agressão.

No segundo capítulo foi realizada uma abordagem a respeito dos aspectos

históricos do contrato de trabalho, os direitos dos trabalhadores consolidados na Consolidação das Leis do Trabalho e a lutas que as mulheres precisaram combater para ter o direito de trabalhar e as suas conquistas na esfera trabalhista.

Por fim, no terceiro capítulo, foi realizada uma investigação a respeito das garantias trabalhistas asseguradas às mulheres lésbicas, transexuais, travestis e deficientes em cenário de violência doméstica e familiar.

A Lei Maria da Penha trouxe diversos benefícios para as mulheres que estão em situação de violência doméstica e familiar, visando o combate e a erradicação da violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral que a vítima possa sofrer durante o período em que esteve sendo agredida e criando medidas protetivas que obrigam o agressor.

As mulheres, durante anos, lutaram e conquistaram diversos direitos trabalhistas. Entretanto, atualmente, os dispositivos que tratam a respeito da proteção da mulher agredida na esfera trabalhista são escassos e não condizentes com o estado em que a ofendida se encontra após as agressões. A situação é ainda mais grave quando a vítima é lésbica, transexual, travesti e deficiente, pois o preconceito é ainda maior.

Por fim, no que tange as garantias trabalhistas previstas às mulheres em cenário de violência doméstica e familiar, estas deverão ser analisadas com um olhar menos crítico pelo legislador e pelo o magistrado que irá decidir se a ofendida terá direito a mais tempo de afastamento do trabalho em virtude da violência que sofreu. Deverá haver uma interpretação em cada caso de cada vítima de violência doméstica e familiar em relação ao seu trabalho, se terá condições físicas e psíquicas para continuar realizando as suas prestações de serviço, tendo mantida a vinculação trabalhista, afinal, a mulher não optou por ser violentada e, em muitos casos, é a sustentadora do lar. Portanto, não reflete somente na vida digna da mulher, mas também dos seres que ela alimenta e mantém vivos, por conta do trabalho que realiza.

Diante do exposto, conclui-se que é de necessidade imperiosa garantias trabalhistas asseguradas às mulheres que sofreram alguma espécie de violência doméstica e familiar prevista na Lei Maria da Penha, para que possam ter a chance de recomeçar uma vida normal, sem as marcas do passado violento e sem a preocupação de ter que voltar ao trabalho antes de ter conseguido recuperar sua autoestima, sua confiança, seu amor próprio, sua vontade de viver e sua segurança perante qualquer situação que venha ocorrer. Pois, quando a mulher é violentada,

perde toda a confiança em si mesma e nos outros, necessitando de um tempo para se encontrar novamente no caminho de sua vida.

REFERÊNCIAS

AVENA, Daniella Tebar. A violência doméstica nas relações lésbicas: realidades e mitos. **Revista Aurora**, São Paulo, n. 7, p. 99-111, 2010. Disponível em: <https://www.pucsp.br/revistaaurora/ed7_v_janeiro_2010/artigos/download/ed7/5_artigo.pdf>. Acesso em: 3 maio 2020.

BARBOSA, Luan Francyel Silva. **A terceirização na reforma trabalhista: A inconstitucionalidade nas alterações da lei nº 6.019/74 decorrentes das leis nº 13.429/17 e 13.467/17**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/174676/001061591.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 5 abr. 2020.

BERBERT, Lorena. O Direito do Trabalho e as Pessoas Transexuais. **Matos & Berbert – Advocacia e Consultoria**, Salvador, jun. 2018. Disponível em: <<https://www.matoseberbert.com/blog/o-direito-do-trabalho-e-as-pessoas-transexuais/15>>. Acesso em: 3 maio 2020.

BERTRAMELLO, Rafael Grandulpho. **Neoconstitucionalismo e a Dignidade da Pessoa Humana**. 2011. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade de São Francisco, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://lyceumonline.usf.edu.br/salavirtual/documentos/2021.pdf>>. Acesso em: 2 maio 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 6 abr. 2020.

_____. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Instituiu o Código Penal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 3 maio 2020.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 5 abr. 2020.

_____. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 ago. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 3 maio 2020.

_____. Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 abr. 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm>. Acesso em: 2 maio 2020.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 3 maio 2020.

_____. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 ago. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em: 15 abr. 2020.

_____. Lei nº 13.836, de 4 de junho de 2019. Acrescenta dispositivo ao art. 12 da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, para tornar obrigatória a informação sobre a condição de pessoa com deficiência da mulher vítima de agressão doméstica ou familiar. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 4 jun. 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13836.htm>. Acesso em: 3 maio 2020.

_____. Tribunal de Justiça do Distrito Federal dos Territórios. **Acórdão 522064**. Relator: Desembargador Mario Machado Vieira Netto. Brasília, DF, 21 jul. 2011. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/informativos/2011/informativo-de-jurisprudencia-no-219/medida-protetiva-proibicao-de-frequentar-local-de-trabalho>>. Acesso em: 4 maio 2020.

BRITO, Camila Gonçalves de. **Licença-maternidade e licença-paternidade: elementos de igualdade ou diferença de gênero?**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20203/6/LicencaMaternidadeLicensa.pdf>>. 2017. Acesso em: 7 abr. 2020.

CARDOSO, Irene. **Mulher e trabalho**. São Paulo: Editora Cortez, 1980.

CARDOZO, Allan Rodrigo. **Contrato de trabalho com vínculo empregatício – Jornada de trabalho – Prorrogação e compensação**. 2006. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade do Vale do Itajaí, Santa Catarina, 2006. Disponível em:

<<http://siaibib01.univali.br/pdf/Allan%20Rodrigo%20Cardozo.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2020.

CAVALCANTI, Stela Valéria Soares de Farias. **Violência doméstica: análise da Lei “Maria da Penha”, nº 11.340/06**. Salvador: Editora JusPODIVM, 2007.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

COUTINHO, Fernando Vieira. **Registro de empregados: aspectos fiscais e trabalhistas**. 2004. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Carina, 2004. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis295602.pdf>>. Acesso em: 7 abr. 2020.

CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência Doméstica: Lei Maria da Penha**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

D’AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de trabalho intermitente**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2020.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na Justiça: A efetividade da Lei 11.310/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. 2. ed. São Paulo: Revista Dos Tribunais, 2010.

_____. **A Lei Maria da Penha na Justiça**. 6. ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2019.

_____. Medidas protetivas mais protetoras. **Maria Berenice Dias**, Porto Alegre, [entre 2016 e 2019]. Disponível em: <[http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/\(cod2_13014\)Medidas_protetivas_mais_protetoras.pdf](http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/(cod2_13014)Medidas_protetivas_mais_protetoras.pdf)>. Acesso em: 28 fev. 2020.

_____. Violência doméstica e as uniões homoafetivas. **Instituto Brasileiro de Direito de Família**, Minas Gerais, set. 2006. Disponível em: <<http://www.ibdfam.org.br/artigos/237/Viol%C3%Aancia+dom%C3%A9stica+e+as+uni%C3%B5es+homoafetivas>>. Acesso em: 2 maio 2020.

FERNANDES, Maria da Penha Maia. **Sobrevivi... posso contar**. Fortaleza: Armazém da Cultura, 2010.

FONTOURA, Isadora Hörbe Neves da. A especialização aprofundada sobre violência doméstica e familiar para o exercício da magistratura. *In*: SEMINÁRIO NACIONAL DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA. 15., MOSTRA INTERNACIONAL DE TRABALHOS CIENTÍFICOS. 5., 2019. Santa Cruz do Sul. **Anais eletrônicos...** Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2019. Disponível em: <<http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/20372/1192612881>>

>. Acesso em: 27 fev. 2020.

FREITAS, Emili Cristina de. **Princípio da dignidade da pessoa humana: fundamento da república federativa do brasil e restrição ético-jurídico da compreensão da verdade processual penal.** 2009. Trabalho de Conclusão de Pós-Graduação (Especialista em Ministério Público – Estado Democrático de Direito) – Fundação Escola do Ministério Público do Estado do Paraná, Paraná, 2009. Disponível em: <http://www.femparpr.org.br/monografias/upload_monografias/EMILI%20CRISTINA%20DE%20FREITAS.pdf>. Acesso em: 2 maio 2020.

FRIEDRICH, Ricardo Werner. Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA. 13., MOSTRA INTERNACIONAL DE TRABALHOS CIENTÍFICOS. 9., 2016. Santa Cruz do Sul. **Anais eletrônicos...** Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2016. Disponível em: <<file:///C:/Users/Dell/Downloads/15872-13115-1-PB.pdf>>. Acesso em: 3 maio 2020.

HINIZ, Henrique Macedo. **Direito Individual do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2006.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado.** 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

LOPES, Joyce Nascimento; OLIVEIRA, Leônidas Meireles Mansur Muniz de. A evolução histórica do direito do trabalho para a mulher e a possibilidade de aplicação extensiva aos transexuais. *In*: SEMINÁRIO CIENTÍFICO DA FACULDADE DE CIÊNCIAS GERENCIAIS DE MANHUAÇU – SOCIEDADE, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA. 3., JORNADA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA. 2., 2017. Coqueiro. **Anais eletrônicos...** Coqueiro: FACIG, 2017. Disponível em: <<file:///C:/Users/Dell/Downloads/455-1739-1-PB.pdf>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

MARGARIDA, Sylvania Mendonça Almeida. A constitucionalização do direito sob a ótica de Luis Roberto Barroso. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, 15 fev. 2011. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/23558/aconstitucionalizacao-do-direito-sob-a-otica-de-luis-roberto-barroso>>. Acesso em: 2 maio 2020.

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

MEIRELES, Ciro Lovaglio de. **Gestão de benefícios em empresa pública: análise do vale-transporte.** 2010. Trabalho de Conclusão de Pós-Graduação (Especialista em Administração Pública) - Fundação João Pinheiro, Minas Gerais, 2010. Disponível em: <<http://monografias.fjp.mg.gov.br/bitstream/123456789/1754/1/Gest%C3%A3o%20de%20benef%C3%ADcios%20em%20empresa%20p%C3%BAblica%20-%20an%C3%A1lise%20do%20Vale-transporte.pdf>>. Acesso em: 7 abr. 2020.

MOREIRA, Eliane Maria Marques Moreira. **O ordenamento jurídico brasileiro e a**

influência do direito romano: estudo do direito penal. 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Paraíba, 2010. Disponível em:

<<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/5787/1/PDF%20-%20Eliane%20Maria%20Marques%20Moreira.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

SANNINI NETO, Francisco. Lei Maria da Penha e o Delegado de Polícia. **Canal Ciências Criminais**, Rio Grande do Sul, 15 jun. 2016. Disponível em:

<<https://canalcienciascriminais.com.br/lei-maria-da-penha-e-o-delegado-de-policia/>>. Acesso em: 28 fev. 2020.

NITAHARA, Akemi. Mulheres com deficiência têm mais dificuldade para denunciar violência. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 7 ago. 2019. Disponível em:

<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2019-08/mulheres-com-deficiencia-tem-mais-dificuldade-para-denunciar>>. Acesso em: 3 maio 2020.

OLDONI, Ariela Fátima. **Possibilidade do Reconhecimento do Vínculo Empregatício no Contrato de Trabalho Temporário**. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Universidade do Vale do Itajaí, Santa Catarina, 2009. Disponível em:

<<http://siaibib01.univali.br/pdf/Ariela%20Fatima%20Oldoni.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2020.

OLIVEIRA, Leonardo Vidal. **Mudanças na legislação trabalhista:** um estudo comparativo após a Lei nº 13.467/2017 e a MP nº 808/2017. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Paraíba, 2017. Disponível em: <

<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/15062/1/PDF%20-%20Leonardo%20Vidal%20Oliveira.pdf>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

PEREIRA, Regina Célia Dourado Vaz. As contribuições Especiais ao longo das Constituições brasileiras. **Escola da Magistratura do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em:

<https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2014/trabalhos_12014/ReginaCeliaDourado.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2020.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de Conceitos Trabalhistas**. v.1. Direito individual. São Paulo: LTr, 2000.

PORTO, Pedro Rui da Fontoura. **Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher**. Porto Alegre: Editora Livraria dos Advogados, 2007.

SILVA, Ariadna Fernandes; ROCHA, Maria Vital da. A noção de contrato do Direito Romano à contemporaneidade: uma análise evolutiva do sistema contratual moderno. **Revista Brasileira de Direito em Perspectiva**, Maranhão, n. 2, jul/dez 2017. Disponível em:

<<https://www.indexlaw.org/index.php/direitocivil/article/view/2517/pdf>>. Acesso em: 5

abr. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 1987.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1998.