

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E TRABALHO NA CRISE SANITÁRIA: APONTAMENTOS SOBRE OS ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI MARIA DA PENHA

DOMESTIC VIOLENCE AND WORK IN THE SANITARY CRISIS: NOTES ABOUT THE LABOR ASPECTS OF THE MARIA DA PENHA LAW

Thamiris Evaristo Molitor*

RESUMO: Tratará o presente artigo dos aspectos trabalhistas da Lei Maria Pena considerando o atual contexto pandêmico. Inicialmente, analisará o conceito de violência de gênero, analisando a problemática da violência doméstica no contexto da crise sanitária. Analisará o art. 9º da Lei Maria da Pena, que possibilita o afastamento da trabalhadora vítima de violência. As principais questões são: se se trata de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho; questões concretas de discriminação; e como a informalidade do trabalho pode afetar a aplicabilidade de tal norma. Conclui que a lei é insuficiente para lidar com o tema e que houve agravamento ao tratamento do trabalho da mulher no contexto pandêmico.

PALAVRAS-CHAVE: Lei Maria da Pena. Aspectos Trabalhistas. Trabalho Informal. Discriminação.

ABSTRACT: *This article will deal with the labor aspects of the Maria Pena law considering the current pandemic context. Initially, it will analyze the concept of gender violence, analyzing the problem of domestic violence in the context of the health crisis. It will analyze article 9 of the Maria da Pena law, which allows the removal of the worker who is a victim of violence. The main questions are: whether it is a matter of interruption or suspension of the employment contract; concrete issues of discrimination; and how the informality of work can affect the applicability of such a standard. It concludes that the law is insufficient to deal with the issue and that there has been a worsening of the treatment of women's work in a pandemic context.*

KEYWORDS: *Maria da Pena Law. Labor Aspects. Informal Work. Discrimination.*

1 – Introdução

Conforme dados levantados pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) – na nota técnica intitulada “Violência doméstica durante a pandemia de Covid-19”, divulgada em 16 de abril de 2020 –, em meio

* *Doutoranda em Direito do Trabalho e da Seguridade Social; mestra em Direitos Humanos; graduada pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; pesquisadora do Grupo de Pesquisa Direitos Humanos, Centralidade do Trabalho e Marxismo (DHCTEM-USP). A autora agradece ao financiamento por meio da bolsa CAPES/PROEX que tornou possível a presente pesquisa.*

ao isolamento social vivido por brasileiros e brasileiras desde março de 2020 em virtude da pandemia de coronavírus, aumentou o registro de ocorrências de violência doméstica em comparação aos números do ano anterior.

A saúde e a integridade física das vítimas deve ser a primeira preocupação quando se trata de violência doméstica, entretanto, não se pode olvidar que outras questões também devem ser objeto de reflexão. Esses dados levam, nesse sentido, a algumas reflexões: qual a consequência disso para a subsistência das mulheres? Como isso afeta os seus trabalhos?

Na presente pesquisa, então, nos propomos a debater sobre os aspectos trabalhistas presentes na Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/06) e sua possível aplicação para casos de violência em meio à crise sanitária atual. Para tanto, será essencial, inicialmente, trazer uma reflexão sobre o próprio conceito de violência de gênero e suas implicações concretas, como, por exemplo, os importantes dados de que as mulheres negras sofrem mais violência do que as mulheres brancas; e que as mulheres transexuais e travestis sofrem não só com a violência como também são excluídas do mercado formal de trabalho.

Importa indicar, ainda, que existem diversas dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras que estão submetidos ao teletrabalho (conhecido como *home office*) nesse contexto de crise sanitária, como dividir o espaço doméstico com filhos que precisam de atenção e aumento das despesas da casa (internet, cadeiras ergonômicas, etc.). Entretanto, o problema se agrava no caso dos trabalhadores e trabalhadoras que não possuem empregos formalizados ou, possuindo, são contratados para trabalhos precários como trabalho autônomo, a partir de fraude trabalhista, trabalho por aplicativo, etc.

Tendo essas questões concretas em mente, propomos analisar os aspectos trabalhistas da Lei Maria da Penha. O art. 9º, § 2º, II, determina a manutenção do vínculo trabalhista quando necessário o afastamento de mulheres vítimas de violência de seu local de trabalho; entretanto, deixa diversas questões em aberto que dificultam sua operacionalização. É necessário, ainda, relacionar essas dificuldades com as questões trazidas pelas diferenças concretas de preconceito sofrido pelas mulheres, pelo trabalho informal e pela própria crise sanitária.

2 – Violência doméstica: mulheres e pandemia

Antes de analisarmos as questões específicas que advieram com a pandemia, importante conceituar o que é a violência de gênero, visto que em geral a violência doméstica é cometida contra as mulheres. De acordo com Teles e Melo (2012, p. 16), é uma “relação de poder de dominação do homem e de

submissão da mulher”, que age por meio dos “papéis impostos às mulheres e aos homens, consolidados ao longo da história e reforçados pelo patriarcado e sua ideologia”; ou seja, não seria uma violência “natural”, mas, sim, que nasce por meio “do processo de socialização das pessoas”. Nesse sentido, “os costumes, a educação e os meios de comunicação” são responsáveis, em alguma medida, por “criar e preservar estereótipos” que reforçam a ideia de que os homens teriam o direito de controlar e serem violentos com as mulheres.

A partir dessa aceitação social da violência de gênero, torna-se difícil o combate à violência doméstica. De acordo com o art. 5º da Lei nº 11.340, de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, “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”.

Dado esse contexto, em 2020 se inicia uma crise sanitária em virtude da pandemia do novo coronavírus. Por esse motivo, no Brasil, por meio do governo federal (Lei nº 13.979/2020) e governos estaduais, são estabelecidas diversas medidas para conter a circulação do vírus, principalmente através da medida de isolamento social em que apenas os serviços essenciais continuariam funcionando. As pessoas que não trabalham nesses serviços deveriam ficar em casa, diminuindo, assim, a possibilidade de espalhamento do vírus.

Ocorre que, em um país com alto índice de violência contra as mulheres, isso, aparentemente, agravou a violência doméstica. De acordo com dados levantados pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) na nota técnica intitulada “Violência doméstica durante a pandemia de Covid-19”, aumentaram os atendimentos de emergência pelo 190 (em São Paulo, por exemplo, em 44,9%), assim como os feminicídios (por exemplo, em São Paulo aumentou em 46,2% e no Mato Grosso em 400%). Aumentou, inclusive, a menção ao termo “violência doméstica” na rede social Twitter, de acordo com a pesquisa. Enquanto isso, devido à própria dificuldade de deslocamento e ao fechamento de diversos serviços públicos, os registros de boletins de ocorrência e o pedido de medidas protetivas, ao menos no início do período de isolamento, diminuíram em comparação ao ano anterior.

Os números aparentemente demonstram o aumento da violência doméstica, entretanto, é necessário analisar os dados com cautela. Ainda não houve tempo para que se analisasse esses números de forma profunda; isto é, não se sabe se houve subnotificação das denúncias, se os dados foram coletados muito inicialmente com relação à pandemia, se em vez de aumentar a violência aumentou a percepção social sobre o tema, etc. Conforme Pasinato e Colares, “É

preciso tempo para observar o movimento dos registros e compreendê-lo (...) O aumento pontual no número de registros policiais e chamadas virtuais não necessariamente indica que houve um aumento da violência”, sendo possível, nesse sentido, que os números estejam indicando “(...) um aumento na procura por esses canais responsáveis por acolher ou dar informações a respeito de casos de violência contra as mulheres” (grifos no original)¹.

De todo modo, a violência de gênero é real e extremamente presente no cotidiano brasileiro. Importa, então, refletir sobre o tema. Destaque-se, por exemplo, que há várias diferenças no que se refere às mulheres concretas que sofrem com a violência de gênero. As mulheres negras sofrem ainda mais com a violência do que as mulheres brancas, e, ainda, as mulheres LGBT, principalmente no que se refere às mulheres transexuais e travestis, também sofrem mais violência. Sobre o tema, veja-se o seguinte excerto retirado do Atlas da Violência de 2020:

“Se, entre 2017 e 2018, houve uma queda de 12,3% nos homicídios de mulheres não negras, entre as mulheres negras essa redução foi de 7,2%. *Analisando-se o período entre 2008 e 2018, essa diferença fica ainda mais evidente: enquanto a taxa de homicídios de mulheres não negras caiu 11,7%, a taxa entre as mulheres negras aumentou 12,4%.*

Em 2018, 68% das mulheres assassinadas no Brasil eram negras. Enquanto entre as mulheres não negras a taxa de mortalidade por homicídios no último ano foi de 2,8 por 100 mil, entre as negras a taxa chegou a 5,2 por 100 mil, praticamente o dobro.” (BRASIL, 2020a, p. 37 – grifos no original)

Ainda nessa toada, as mulheres trans e travestis, além de sofrerem intensamente com a violência de gênero, em geral estão fora do mercado formal de trabalho, com 90% dessa população na prostituição por não ter outra escolha, de acordo com os dados coletados pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais². Com as regras de isolamento, essa população ficou ainda mais vulnerável.

Neste ano, foi promulgada, ainda, a Lei nº 14.022, que, no seu art. 3º, trouxe a possibilidade de registro de ocorrência por violência doméstica por telefone e meio eletrônico, no seguinte sentido: “o Poder Público deverá adotar

1 Disponível em: <https://boletimluciano.org/2020/04/20/pandemia-violencia-contra-as-mulheres-e-a-ameaca-que-vem-dos-numeros/>. Acesso em: 6 nov. 2020.

2 Disponível em: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2018/02/relate3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2020.

as medidas necessárias para garantir a manutenção do atendimento presencial de mulheres (...) em situação de violência”, por meio da adaptação “dos procedimentos estabelecidos na Lei Maria da Penha, às circunstâncias emergenciais do período de calamidade sanitária decorrente da pandemia da Covid-19”. Apenas a medida de possibilitar o registro da ocorrência de maneira que não seja necessário a mulher estar presente fisicamente parece não ser efetiva, visto que na maioria das vezes a vítima estaria “presa” na casa com seu agressor em virtude do isolamento social.

Voltando à Lei Maria da Penha, importa também ressaltar que essa não é uma lei “apenas” punitivista, visto que tem previsões para o cuidado com a vítima nos âmbitos civil, trabalhista, previdenciário, etc.; ou seja, tal norma possui diversos aspectos importantes no âmbito penal, como criação de juizados de violência doméstica e familiar contra as mulheres, mas não só. Outras medidas fora do âmbito criminal também devem ser estudadas e colocadas em prática. Vejamos o exemplo:

“Em pelo menos duas cidades do Brasil – Rio de Janeiro (RJ) e São Gonçalo (RJ) – fizeram-se acordos com juízes, tendo estes alterado suas sentenças em direção ao ensinamento dos homens violentos, obrigando-os, seja a frequentar grupos de reflexão supervisionados por equipes multidisciplinares de profissionais feministas homens (RJ), seja a prestar serviços em associações destinadas ao encaminhamento de mulheres vítimas para órgãos do Estado ou ONGs, capazes de auxiliá-las. Penas alternativas como estas, de caráter pedagógico, podem oferecer uma expectativa de mudança das relações de gênero.” (SAFFIOTI, 2001, p. 122)

Necessário, então, investigar-se mais a fundo as causas e possibilidades de ação contra a violência doméstica contra as mulheres de uma forma mais ampla, não apenas por meio do encarceramento dos homens agressores. Uma das possibilidades trazidas pela Lei Maria da Penha é a proteção do emprego das mulheres, tema que será analisado com mais detalhes no próximo item.

3 – Aspectos trabalhistas da Lei Maria da Penha e questões concretas de discriminação de gênero

Inicialmente, analisaremos os aspectos trabalhistas da Lei Maria da Penha ressaltando que estes apenas são aplicáveis às trabalhadoras que possuem vínculo formal de emprego. Assim dispõe o art. 9º da referida Norma:

“Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e

DOCTRINA

as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

(...)

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

I – acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

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

Antes de discutir os aspectos específicos trazidos pela norma, necessário indicar que dado o contexto de pandemia, mesmo para quem tem vínculo formal de emprego, diversas são as dificuldades colocadas pelo teletrabalho, para além da própria violência eventualmente sofrida. Apenas puderam continuar trabalhando em teletrabalho as mulheres que estavam contratadas em trabalho intelectual (não manual), o que não é a totalidade das trabalhadoras no Brasil. Para essas mulheres, houve a grande dificuldade de dividir o espaço doméstico com os filhos em aula virtual (aumentando, assim, o trabalho doméstico que normalmente recai apenas sobre as mulheres); aumento das despesas da casa em virtude de acordos individuais impostos pelas empresas para transferirem o custo da crise, como compra de cadeiras ergonômicas, computadores, velocidade da internet, etc.

Assim, além de todas essas questões, se a trabalhadora sofrer violência pode precisar se socorrer da medida prevista no art. 9º da Lei Maria da Penha. Considerando o contexto pandêmico, ficou ainda mais difícil a efetivação de tal medida, visto que o afastamento da vítima do local de trabalho, *a priori*, não seria possível; isto é, não seria possível afastar a mulher de casa. A solução possível seria o afastamento do agressor por meio de medidas de cunho cível.

Ainda, também é essencial indicar que o art. 9º apresenta uma importante lacuna debatida em algumas pesquisas sobre o tema: ficando a mulher afastada do trabalho, seu contrato de trabalho fica interrompido ou suspenso? Se suspenso, haveria a possibilidade de instituição de benefício previdenciária a ser usufruído pela trabalhadora? Haveria estabilidade no emprego após seu retorno? Longe de conseguir responder a todas as questões, levantaremos algumas reflexões pertinentes ao tema.

DOCTRINA

Primeiramente, sobre a interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, necessário conceituar brevemente as duas figuras. A interrupção do contrato de trabalho se dá com a suspensão das atividades pela empregada enquanto permanece recebendo normalmente sua remuneração, mantendo, então, o empregador as obrigações inerentes ao vínculo empregatício, como, por exemplo, ocorre com a licença-maternidade. Já a suspensão do contrato de trabalho ocorre quando empregador e empregada têm suas obrigações contratuais suspensas, sendo que o empregado não presta os serviços e o empregador não o remunera, como, por exemplo, ocorre em uma licença não remunerada para estudos.

No caso do afastamento da trabalhadora de acordo com a Lei Maria da Penha, há uma lacuna considerando que não fica claro se o legislador entende que esse é um caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. Na doutrina laboral existem as duas posições.

Souto Maior, por exemplo, entende que “o direito em questão se exercerá, por óbvio, sem prejuízo do salário, obrigação que penderá sobre o empregador para atender a sua função social” (MAIOR, 2008. p. 368), isto é, o doutrinador entende que o contrato dessa trabalhadora fica interrompido. Por outro lado, Pinto Martins entende “que os fins sociais da lei mostram a necessidade do afastamento da empregada por seis meses do trabalho, mas não o pagamento de salários”, argumenta, ainda, que “o inciso II do § 2º do art. 9º da Lei não faz referência ao pagamento de salários, ao contrário do art. 473 da CLT” (MARTINS, 2009, p. 324-325), entendendo, portanto, que o contrato fica suspenso.

Assim, importa destacar que entendemos que a trabalhadora deve ter seu contrato de trabalho interrompido, ou seja, estando a vítima de violência em situação de vulnerabilidade social, não seria possível ser ainda revitimizada ao ficar sem perceber remuneração, considerando todo o modelo constitucional de 1988, que traz a solidariedade social como uma de suas fundações.

A Constituição Federal prevê em seu art. 226 que “a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado” e no seu § 8º que “o Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações”. O art. 4º da própria Lei Maria da Penha prevê que na interpretação da lei serão considerados seus fins sociais e “as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar”. Tais previsões, combinadas, em nossa interpretação, evidenciam que, a partir da leitura constitucional dessa situação, não há outra possibilidade senão a mulher vítima ser afastada de seu trabalho com a garantia à estabilidade temporária no emprego e também de recebimento de salário.

Dada a condição peculiar de vítima de violência, como seria possível que essa mulher ficasse afastada de seu trabalho, não tendo fonte de renda para conseguir seguir com sua vida, e não recebesse valor o suficiente para sua subsistência? E, eventualmente, inclusive de seus filhos? Tratar-se-ia de medida inócua o afastamento do emprego, visto que para muitas mulheres a alternativa seria voltar a conviver com um marido, pai ou irmão violento. Veja-se o seguinte excerto sobre o tema:

“Quando da ocorrência da violência doméstica, existe o rompimento do vínculo familiar e com isso a mulher deixa de contar com o auxílio financeiro do companheiro, que na maioria das vezes é o responsável principal pelo sustento e suporte financeiro da família.” (KOOL e SARDÁ JR., 2015, p. 90)

Resta, então, questionar quem seria o responsável por tal pagamento. Idealmente, entendemos que seria o caso da instituição de um benefício previdenciário. Como tal benefício ainda não foi criado e tendo em conta o princípio da legalidade estrita que deve ser observado pelo Estado e a previsão constitucional, no art. 195, § 5º, de que “nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado (...) sem a correspondente fonte de custeio total”, a única saída possível, por enquanto, seria o pagamento de salários pelo empregador. Há, como já indicado, obrigação prevista constitucionalmente de solidariedade social, além das disposições em geral da constituição cidadã de respeito aos direitos sociais como direitos fundamentais.

Também se pode falar na aplicação do princípio *in dubio pro operario*, “(...) pois possui a finalidade de proteger a parte, presumidamente, mais frágil na relação jurídica e, diante do caso da incompletude da lei em comento é perfeitamente possível assegurar que a parte mais fraca é a obreira afastada (...)”, visto que, como já indicado, “esta se encontra em situação de fragilidade emocional, física e muitas vezes com dificuldade financeira também, dado o afastamento do lar e do trabalho” (SOUZA, 2018, p. 14-15).

Para além disso, de acordo com a CLT e normas de direito comercial, o risco do negócio é do empregador. O empresário assumiu a responsabilidade de montar um negócio em um país com alto número de violência doméstica (e a maior parte dos grandes empresários não está, inclusive, exercendo a responsabilidade social necessária para tentar alterar esse quadro).

Além do mais, o Brasil também é signatário de diversos instrumentos internacionais que visam à proteção dos direitos humanos das mulheres, como, a título de exemplo, “a Convenção de Belém do Pará ou Convenção Interame-

ricana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (...) sendo que o art. 5º prevê que ‘toda mulher poderá exercer livre e plenamente seus direitos (...) sociais’” (MOLITOR, 2019, p. 155).

Na percepção de Martins e Cardim, “não seria razoável admitir que uma trabalhadora, após sofrer lesão na sua integridade física e psicológica, seja afastada do seu local de trabalho por determinação judicial e permaneça em total desamparo durante esse período” (2020, p. 128).

Para Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1.291), por fim:

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

Prosseguindo, não há nenhuma menção sobre uma possível estabilidade para além dos seis meses previstos na lei. Essa é uma grande problemática para as relações concretas de trabalho, visto que, considerando a experiência das mulheres no mercado de trabalho, aparentemente uma mulher que precise se utilizar desse afastamento provavelmente será dispensada após seu retorno, tornando a medida pouco efetiva. Comparando com a questão da licença-maternidade, que também é um período de afastamento da trabalhadora em que ela adquire estabilidade provisória, segundo a pesquisa “Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil”, realizada pela Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas, metade das mulheres estavam fora do mercado de trabalho um ano após voltarem de suas licenças.

São necessárias, nesse sentido, medidas mais efetivas de conscientização das empresas e eventuais punições com base no art. 377 da CLT, por exemplo, que prevê que “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública”.

Uma possível alternativa para se lidar com o tema de maneira mais imediata é por meio da negociação coletiva. Um exemplo que coletamos é o do Sindicato Nacional dos Aeroportuários, que conseguiu firmar acordos coletivos de trabalho com previsão sobre a eventualidade de uma das servidoras sofrer violência doméstica.

No acordo com o aeroporto do Galeão, foi incluída cláusula que “garante às trabalhadoras três dias de licença remunerada, a fim de apoiá-las no momento

em que irão denunciar os parceiros às autoridades”³. Com a Infraero, através de conciliação no Tribunal Superior do Trabalho, ficou previsto “a inclusão de uma cláusula que prevê a implantação de licença remunerada de até 15 dias para empregadas vítimas de violência doméstica, sem prejuízo dos vales-refeição do período”⁴. Os instrumentos foram assinados no final do ano de 2019.

Ainda são medidas um pouco incipientes, visto tratar-se de apenas três e 15 dias de afastamento remunerado, mas não se pode negar que aparenta ser um avanço nesse tipo de negociação. Inclusive, no acordo com a Infraero, consta uma cláusula em que a “empresa se compromete com a celebração de convênios, protocolos, ajustes, termos (...) tendo por objetivo a implementação de programas de erradicação da violência doméstica e familiar contra a mulher”⁵.

Por fim, questões concretas de vulnerabilidade também devem ser objeto de reflexão no contexto do trabalho. Como já citado, as mulheres negras e as mulheres transexuais, de acordo com os dados apresentados, sofrem mais violência e, conjugado com a questão dos menores salários, precisam de maior atenção nesse tema.

Nessa toada, também é de rigor destacar que o Brasil tradicionalmente é um país de “trabalho flexível”, isto é, em que os trabalhadores nem sempre contam com contratos formais de trabalho. Grande parte dos trabalhadores são informais, *uberizados*, autônomos a partir de fraudes trabalhistas⁶, estão desempregados e fazendo “bicos”, etc. De acordo com o PNAD contínuo de outubro de 2020, “a taxa de informalidade chegou a 38% da população ocupada (ou 31,0 milhões de trabalhadores informais)” (grifos no original)⁷. De acordo com o sociólogo Rosso (2017, p. 127):

“Nas franjas dos sistemas [periferia do capitalismo], multidões efetuando atividades precárias, milhões de migrantes e integrantes de

3 Disponível em: <https://site.sina.org.br/?p=9877>. Acesso em: 6 nov. 2020.

4 Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/proposta-de-acordo-coletivo-para-aeroportuarios-e-infraero-tem-clausula-sobre-violencia-domestica?inheritRedirect=false. Acesso em: 6 nov. 2020.

5 Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63416/Proposta+Infraero.pdf/91162fcd-a655-a42f-f6a3-78fe9f9bbd2e>. Acesso em: 6 nov. 2020.

6 Com essa expressão estamos indicando os trabalhadores e trabalhadoras que são contratados como autônomos, mas, em verdade, cumprem jornadas de trabalho como empregados (conforme arts. 2º e 3º da CLT). Empregadores fraudam o contrato de trabalho dessa forma com vistas a gastar menos dinheiro com recursos humanos, visto que não precisam pagar férias, 13º salário, cota patronal da previdência social, recolher FGTS, etc.

7 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29322-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-4-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-30-6-no-trimestre-encerrado-em-agosto-de-2020>. Acesso em: 6 nov. 2020.

grupos sociais menos favorecidos trabalhando em condições temporárias e passageiras, atividades de diaristas, autoempregos, trabalhadores por conta própria, trabalhadores em tempo parcial, trabalhadores em jornadas extraordinárias e membros do lumpesinato.”

Nesse sentido, mesmo com a eventual resolução jurídica que se possa chegar com relação à aplicação do art. 9º, § 2º, da Lei Maria da Penha, ainda assim é um desafio de toda a sociedade como resolver a questão do trabalho das mulheres vítimas de violência que nem têm a possibilidade de se afastarem de seus empregos, visto que trabalham de formas muito precarizadas, sem contratos formais, ou, ainda, em trabalho por aplicativos.

A resolução do problema da violência doméstica não é simples e passa por diversas áreas do direito que não podem ser ignoradas. O Direito do Trabalho é uma dessas áreas que precisa de maior atenção no que diz respeito às possibilidades de auxílio às vítimas. Entretanto, para além disso, ainda existem diversas questões que nem o Direito do Trabalho pode resolver “sozinho”, necessitando de outros tipos de intervenção, como a questão do racismo, do preconceito contra LGBTs e, outrossim, a precarização do trabalho.

4 – Considerações finais

Considerando a gravidade do tema analisado no presente trabalho, não entendemos ser cabível propor soluções “fáceis” e rápidas. A transformação da sociedade no que se refere à percepção da violência contra a mulher deve se dar a partir de vários âmbitos, como a Educação, principalmente de homens e meninos, e não só a partir do Direito. De todo modo, o Direito do Trabalho é um *locus* privilegiado no que se refere a refletir acerca das transformações sociais necessárias para que nossa sociedade se torne mais democrática e justa. De acordo com Teles, “para eliminar e prevenir a violência contra as mulheres, os Estados devem implementar planos de ação eficazes, com recursos financeiros e medidas adequadas” (TELES, 2006, p. 105). E isso deve ser apenas o começo.

Algumas breves conclusões que podemos apontar com relação ao presente tema, no entanto, são: (1) a insuficiência da Lei Maria da Penha para auxiliar na questão do trabalho das mulheres vítimas de violência, necessitando de outras medidas para tornar o afastamento das mulheres do local de trabalho efetivo como o estabelecimento de salário ou benefício para essas mulheres, além de reflexões acerca da garantia provisória das mulheres para que tal direito seja efetivo (tomando o exemplo da licença-maternidade); e (2) houve um intenso agravamento da situação das mulheres vítimas de violência em meio à crise

sanitária, sem contar as que se veem em situação de trabalhos precários ou, tendo emprego formalizado, sem possibilidade efetiva de se afastar por motivo de violência doméstica.

5 – Referências

ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais. *Mapa de assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017*. 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2020.

BRASIL. *Atlas da violência*. Brasília: IPEA, 2020a. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/24/atlas-da-violencia-2020>. Acesso em: 6 nov. 2020.

BRASIL. Violência doméstica durante a pandemia de Covid-19. *Fórum Brasileiro de Segurança Pública*, 2020b. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/05/violencia-domestica-covid-19-v3.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2020.

BRASIL. IBGS. *PNAD Contínua*. Brasília: IBGE, 30 out. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29322-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-4-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-30-6-no-trimestre-encerrado-em-agosto-de-2020>. Acesso em: 6 nov. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MACHADO, Cecília; NETO, V. Pinho. *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV – EPGE), 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 6 nov. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de direito do trabalho: a relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008. v. II.

MARTINS, Giovana Labigalini; CARDIM, Talita Corrêa Gomes. O afastamento do trabalho da mulher vítima de violência doméstica: o caminho para a efetividade do direito. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, vol. 86, n. 2, abr./jun. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOLITOR, Thamiris Evaristo. Violação dos direitos humanos das mulheres e reforma trabalhista. In: *1 ano de vigência da Reforma Trabalhista: reflexões doutrinárias e jurisprudenciais*. São Paulo: LTr, 2019.

PASINATO, Wânia; COLARES, Elisa Sardão. Pandemia, violência contra as mulheres e a ameaça que vem dos números. *Boletim Lua Nova*, 20 abr. 2020. Disponível em: <https://tecnoblog.net/247956/referencia-site-abnt-artigos>. Acesso em: 6 nov. 2020.

ROSSO, Sadi Dal. *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo: Boitempo, 2017.

SAFFIOTI, Heleith I. B. Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 16, p. 115-136, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo>.

DOCTRINA

php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332001000100007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 5 nov. 2020.

SARDÁ JR., Fridolino; KOOL, Solange Lucia Heck. A vítima da Lei Maria da Penha e o contrato de trabalho. *Ponto de Vista Jurídico*, Caçador, v. 4, n. 2, p. 84-94, jul./dez. 2015.

SOUZA, Andressa Machado. Os desafios do direito do trabalho diante da omissão da lei “Maria da Penha”. *Anais do XV Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*. Santa Cruz do Sul: UNISC, 2018. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/18760/1192612033>. Acesso em: 06 nov. 2020.

TELES, Maria Amélia de Almeida. *O que são direitos humanos das mulheres*. São Paulo: Brasiliense, 2006.

TELES, Maria Amélia de Almeida; MELO, Mônica de. *O que é violência contra a mulher*. São Paulo: Brasiliense, 2012.

Recebido em: 09/11/2020

Aprovado em: 01/02/2021