

TRABALHO DA MULHER: O ARTIGO 384 DA CLT E A LEI MARIA DA PENHA E SEUS ASPECTOS TRABALHISTAS.

Francisco José Monteiro Júnior¹

RESUMO: O autor expôs as divergências doutrinárias existentes no que se refere à aplicação e interpretação dada ao art. 384 da CLT, apresentando decisões judiciais, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, no tocante à Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas, demonstrou as disposições atinentes à seara laboral e como os autores têm opinado a seu respeito.

PALAVRAS CHAVES: Trabalho da Mulher; Artigo 384; CLT; Lei Maria da Penha; Aspectos Trabalhistas.

Sumário. Introdução. 1. O artigo 384 da CLT. 1.1 Da não recepção do art. 384 da CLT. 1.2 Da recepção do art. 384 da CLT. 1.3 a interpretação ampliativa do art. 384 da CLT. 2. Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas. 2.1 Da competência para determinar o afastamento do local de trabalho. 2.2 Do afastamento do emprego: Estabilidade, suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. Conclusões.

Introdução

Inicialmente quero expressar minha honra por fazer parte desse seleto time de juristas que homenageia à ilustre e notável Dra. Alice Monteiro de Barros, magistrada trabalhista e autora de diversas e marcantes obras de Direito do Trabalho, dentre elas, uma especial que versa sobre o trabalho da mulher, assunto este a mim apresentado para abordagem neste livro.

Dentro da matéria trabalho da mulher, elegi dois temas que, por sua importância, vêm despertando controvérsias no meio jurídico trabalhista, quais sejam: o artigo 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas.

O primeiro tema, por ainda não ter manifestação do Supremo Tribunal Federal a seu respeito, tem sido alvo de diversas interpretações, discutindo-se sua recepção ou não pela Constituição da República, ampliando inclusive seu alcance aos homens. Enquanto que o segundo, por ser tratar de uma lei recente, vem sendo motivo de especulações que sequer foram tratadas pela jurisprudência nacional.

Vamos a eles.

¹ Advogado; Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes.

1. O Artigo 384 da CLT

O artigo 384 da CLT assim dispõe:

"Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho."

Esse dispositivo, inserido no Capítulo III da CLT denominado da Proteção do Trabalho da Mulher, está em franco debate, tendo em vista as decisões conflitantes do Tribunal Superior do Trabalho e as divergências doutrinárias existentes, ora entendendo por sua não recepção, ora por sua recepção pela Constituição da República.

Existe ainda uma terceira corrente doutrinária entendendo que, além de constitucional, tal dispositivo deve ter seu alcance ampliado, aplicando-se a qualquer trabalhador.

1.1 Da não recepção do art. 384 da CLT

A 1ª Corrente, que defende a não recepção do art. 384, possui como argumento central o fato de que seu teor contraria o disposto no art. 5º, inciso I, que estabelece a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, e o art. 7º, inciso XXX, que proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, ambos da Constituição da República.

Alice Monteiro de Barros² aduz ser um dever do estudioso do direito contribuir para o desenvolvimento de uma normativa que esteja em harmonia com a realidade social, e, assim, propõe a revogação expressa do artigo 376 da CLT, por traduzir um obstáculo legal que impede o acesso igualitário da mulher, no mercado de trabalho. Em consequência, deverá também ser revogado o artigo 384 da CLT, que prevê descanso especial para a mulher, na hipótese de prorrogação de jornada. Ambos os dispositivos conflitam com os artigos 5º, I, e artigo 7º, XXX, da Constituição Federal³.

Em face da igualdade preconizada nos arts. 5º, I, e 7º, XX, da CRFB, não foi recepcionado o art. 384 da CLT, bem como qualquer outra norma discriminatória concernente à jornada, hora extra, compensação, trabalho noturno, descanso diferenciado ou intervalo especial. Por este motivo, foi cancelada a Súmula 108 do TST. Em face disso, aplicam-se à mulher as mesmas restrições e normas dirigidas aos homens, salvo quando relacionados com sua parte biológica (maternidade, amamentação, aborto etc.), pois neste caso se não estará discriminando e sim protegendo-a. Da mesma forma a IN 1/88 do MT⁴.

² A Mulher e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995, p 479.

³ Em sua obra Curso de Direito do Trabalho, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1047, Alice Monteiro afirma que o art. 384 da CLT está revogado tacitamente.

⁴ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 2ª ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 553.

O preceito em comentário conflita com o inciso I do artigo 5º da Constituição, em que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Não há tal descanso para o homem. Quanto à mulher, tal preceito mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens, em vez de mulheres, para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para prorrogar a jornada de trabalho da mulher⁵.

Sobre a proposição estudada, João de Lima Teixeira Filho⁶ parece, assim como, Maurício Godinho Delgado⁷, sustentar que o referido artigo não foi recepcionado pela Constituição, quando assevera que a duração e prorrogação da jornada de trabalho passou a ser igual à do trabalhador de sexo masculino, permanecendo eficazes apenas as seguintes tutelas especiais: a proibição de trabalhos que exijam força muscular, com a remoção de pesos superiores a 20 quilos, se o trabalho for contínuo, ou 25 quilos se o esforço não for contínuo (art. 390 da CLT), e os dispositivos de proteção relativos à gravidez, maternidade e parto (arts. 391 a 400 da CLT).

Quanto à vigente norma do art. 384 da CLT, entende-se que seu conteúdo é inconstitucional, haja vista que aos homens não é garantido o repouso de 15 (quinze) minutos precedente à jornada extraordinária. Entender-se de modo contrário, implicaria em evidente discriminação quanto à mulher, pois seria preferível ao empregador contratar apenas homens e não conceder o referido descanso⁸.

O estatuído no art. 384 contraria o preceituado no inciso I, do art. 5º da Constituição da República: homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Na prorrogação do trabalho do empregado do sexo masculino não se exige um descanso de 15 minutos⁹.

Na mesma linha de pensamento da acima descrita, manifestou-se o TST, através da SDI-1, em julgamento do Processo E-RR - 3886/2000-071-09-00, publicado no DJ em 25/04/2008:

“RECURSO DE EMBARGOS. TRABALHO DA MULHER. INTERVALO PARA DESCANSO EM CASO DE PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO NORMAL. ARTIGO 384 DA CLT. NÃO RECEPÇÃO COM O PRINCÍPIO DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES. VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT RECONHECIDA.

O art. 384 da CLT está inserido no capítulo que se destina à proteção do trabalho da mulher e contempla a concessão de quinze minutos de intervalo à mulher, no caso de prorrogação da jornada, antes de iniciar o

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 308.

⁶ Instituições de Direito do Trabalho. 20ª ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 969-970.

⁷ Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 779-782.

⁸ SILVA, Fábio Luiz Pereira da. Considerações sobre a proteção ao trabalho da mulher. Revista de Direito do Trabalho, ano 33, n. 125, jan-mar/2007, p. 33-45.

⁹ SAAD, Eduardo Gabriel et alii. CLT comentada. 41ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 362.

trabalho extraordinário. O tratamento especial, previsto na legislação infraconstitucional não foi recepcionado pela Constituição Federal ao consagrar, no inciso I do art. 5º, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. A história da humanidade, e mesmo a do Brasil, é suficiente para reconhecer que a mulher foi expropriada de garantias que apenas eram dirigidas aos homens e é esse o contexto constitucional em que é inserida a regra. Os direitos e obrigações a que se igualam homens e mulheres apenas viabilizam a estipulação de jornada diferenciada quando houver necessidade da distinção, não podendo ser admitida a diferenciação apenas em razão do sexo, sob pena de se estimular discriminação no trabalho entre iguais, que apenas se viabiliza em razão de ordem biológica. As únicas normas que possibilitam dar tratamento diferenciado à mulher diz respeito àquelas traduzidas na proteção à maternidade, dando à mulher garantias desde a concepção, o que não é o caso, quando se examina apenas o intervalo previsto no art. 384 da CLT, para ser aplicado apenas à jornada de trabalho da mulher intervalo este em prorrogação de jornada, que não encontra distinção entre homem e mulher. Embargos conhecidos e providos. (TST-E-RR 3886/2000-071-09-00, SDI-1, Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 25/04/2008)."

1.2 Da recepção do art. 384 da CLT

A corrente que admite a recepção do art. 384 da CLT pela Constituição da República equilibra-se na premissa de que o princípio da isonomia não é um cânone absoluto e não pode ser aferido sem a concorrência dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade (por exemplo, de que determinadas normas não cuidariam propriamente da questão de gênero, mas de fatores biossociais que levam à criação de vários dispositivos de proteção ao trabalho da mulher)¹⁰.

O argumento de que determinados dispositivos legais de proteção ao trabalho da mulher violam o princípio da igualdade é tão demagogicamente falso como certo é o fato de que a desigualdade implica ela mesma uma falta de liberdade, tanto mais profunda quanto mais dramática seja essa desigualdade. Porque é a falta de igualdade real que leva à falta de autonomia e liberdade (de decidir, de fazer e ainda de rechaçar e resistir) daquele que vive com o permissivo do outro e dos que ainda não se encontram no melhor dos mundos possíveis. E no que se refere a discriminação nas relações de trabalho com base em gênero, são as mulheres que vêm padecendo um profundo, crônico e perversamente dissimulado problema de falta de igualdade e de liberdade, com a conseqüente perda de sua autonomia¹¹.

¹⁰ FERNANDEZ, Atahualpa; FERNANDEZ, Marly. Sobre o trabalho da mulher: liberdade, igualdade e discriminação. Disponível em: http://www.anpt.org.br/site/index.php?view=article&catid=45%3Aartigos&id=101%3Aitulo-sobre-o-trabalho-da-mulher-liberdade-igualdade-e-discriminacao&option=com_content&Itemid=63, acesso em 30/11/2008.

¹¹ Idem.

Amauri Mascaro Nascimento¹², sobre o dispositivo em epígrafe, declarou que se da mulher forem exigidas horas extraordinárias, para compensação ou em se tratando de força maior, será obrigatório intervalo de quinze minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas suplementares.

Descanso peculiar ao trabalho feminino é o previsto no art. 384, da CLT, isto é, o de quinze minutos antes de se iniciar período extraordinário de trabalho¹³.

O Tribunal Superior do Trabalho em recentíssimo julgado encampou essa corrente ao concluir pela recepção da norma em comento, tendo seu Pleno (por 14 votos a 12) rejeitado incidente de inconstitucionalidade em Recurso de Revista (INN-RR-1540/2005-046-12-00-5), entendendo que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade entre os sexos, contido no artigo 5º da Constituição Federal.

A tese vencedora não considerou discriminatória a concessão de intervalo de 15 (quinze) minutos em caso de prorrogação de jornada apenas para as mulheres.

O Relator do incidente, Ministro Ives Gandra, frisou que "a igualdade jurídica entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos e que não escapa ao senso comum a patente diferença de compleição física de homens e mulheres".

Prosseguiu o Ministro dizendo que o art. 384 da CLT se insere no capítulo que trata da proteção do trabalho da mulher e "possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa á negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade".

E que o maior desgaste natural da mulher trabalhadora, em comparação com o homem, em função das diferenças de compleição física, não foi desconsiderado na Constituição Federal, que garantiu diferentes limites de idade para a aposentadoria - 65 anos para o homem e 60 anos para a mulher. "A diferenciação é tão patente que, em matéria de concursos para policial militar, a admissão da mulher é feita em percentual mais reduzido (20% das vagas) e com exigências menores nos testes físicos", afirmou. "Se não houvesse essa diferenciação natural, seria inconstitucional a redução dos requisitos e das vagas", ponderou. "Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora estão sujeitas à dupla jornada de trabalho. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal na atualidade, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher" ¹⁴.

¹² Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 534.

¹³ MAGANO, Octavio Bueno. Manual de Direito do Trabalho - Direito Tutelar do Trabalho. Vol. IV, 2ª ed. 1992, p 125.

¹⁴ Notícias do Superior Tribunal do Trabalho, disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=8788&p_cod_area_noticia=ASCS, acesso em 29/11/2008.

A mais alta Corte Trabalhista, ao que parece e se os ventos por lá não mudarem, já admitiu a recepção do art. 384 da CLT pela Constituição da República 1988.

1.3 A interpretação ampliativa do art. 384 da CLT

A prestação de horas suplementares é extremamente maléfica ao trabalhador, à sua saúde, pois o labor excessivo é apontado pelas pesquisas como gerador de doenças profissionais e de acidentes de trabalho¹⁵.

Vólia Bonfim Cassar sobre a duração do trabalho ensina que:

"As regras de medicina e segurança do trabalho envolvem os períodos de trabalho e as condições de trabalho. A limitação do tempo de duração do trabalho tem como fundamento três aspectos importantes: fatores biológicos, sociais e econômicos.

a) biológicos: o excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário;

b) sociais: o trabalhador que executa serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador;

c) econômicos: um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão." ¹⁶

Verifica-se que, por ser a prorrogação de jornada prejudicial ao trabalhador, deve a mesma ser utilizada com extrema parcimônia e combatida pela legislação nacional.

Daí justificar-se a aplicação do art. 384 da CLT tanto para homens, como para mulheres, posição a qual me filio, pelos imediatos motivos: princípio da norma mais benéfica e da proteção ao trabalhador.

Quanto ao art. 384 da CLT, não há razão para deixar de aplicá-lo, primeiro, porque está, expressamente, previsto em lei. Segundo, porque, em obediência ao princípio da norma mais benéfica, não há como excluir a sua aplicação. Terceiro, por que ele está de acordo, também, com o objetivo do Direito do Trabalho de oferecer condições melhores para os trabalhadores. E, quarto, porque atende ao postulado constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho (inciso XXII, do art. 7º). Assim, por aplicação do

¹⁵ SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. São Paulo: Método, 2006, p. 190.

¹⁶ Direito do Trabalho. Niterói: Impetus, 2008, p. 626.

princípio isonômico, não se deve pensar na inaplicabilidade dessa norma e sim na sua aplicação também para os homens¹⁷.

Sobre a interpretação a ser dada à norma em referência, Mozart Victor Russomano¹⁸ diz que possível será, finalmente - com boas razões - aproveitar-se a regra do art. 384 para confrontá-la, sucessivamente, com os arts. 5º, 61 e 71, §1º, desta Consolidação a fim de reforçar nessa interpretação de que esse intervalo para descanso pode ser devido em qualquer caso de prorrogação do serviço de qualquer trabalhador, sempre que tal prorrogação determinar sua permanência em atividade por mais de quatro horas consecutivas.

E continua, dizendo que o art. 384, pois, seria subsídio para a interpretação exata dos outros dispositivos acima citados, caso sejam considerados expressos, ou para sua aplicação por analogia aos casos gerais, caso sejam os primeiros encarados como omissos a propósito¹⁹.

Reduzir o alcance do teor do art. 384 da CLT restringindo direito sob o fundamento de afronta ao princípio da igualdade, não parece ser a melhor solução.

Se a norma traz em seu bojo um caráter protetivo ao trabalhador (hipossuficiente), deve seu intérprete, ao aplicá-la, ampliar seu sentido, utilizando para isso dos ensinamentos de Américo Plá Rodrigues²⁰ baseando-se no princípio da proteção ou tutelar e da norma mais favorável.

Na verdade, a norma deveria ser aplicada indistintamente, tanto para a proteção do trabalho da mulher como do homem, com vistas ao bem estar físico e psíquico do empregado, sem exigir-lhe trabalho contínuo além de suas forças²¹.

Corroborando acima defendido, o TRT-PR, em julgamento do RO 2.659/01, Rel. Juiz Roberto Dala Barba. Ac. 29.654/01. DJ/PR 19/10/01, assim decidiu:

"TRABALHO DA MULHER. O artigo 384, da CLT, dispondo ser obrigatório um descanso de 15 minutos antes do período extraordinário do trabalho da mulher foi recepcionado

¹⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de Direito do Trabalho. Vol. II, São Paulo: LTr, 2008, p. 362.

¹⁸ Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas. Vol. I, 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 344.

¹⁹ No mesmo sentido, Gunther, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. O trabalho da mulher e os artigos 376, 383 e 384 da CLT. Revista Justiça do Trabalho. Ano 19, n. 222, junho de 2002. p.74-57.

²⁰ Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1978, p. 41.

²¹ OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. A interpretação do art. 384 da CLT e o tratamento isonômico entre homens e mulheres. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1745, 11 abr. 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11144>>. Acesso em 16/11/2008.

pela Nova Carta Constitucional, expandindo seus efeitos também sobre o trabalho do homem. É que o artigo em comento deve ser resolvido em favor do trabalhador, pois o objetivo da norma constitucional, longe de mitigar direitos, visa a ampliação dos mínimos existentes, sendo válida a ilação de que, ante o ditado do art. 5º, I, da Carta Política de 1988, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações."

Essa, a meu ver, é a interpretação a ser dada ao art. 384 da CLT.

2. Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas

A Lei 11.340, em vigor desde 22.09.2006, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha - em homenagem à Maria da Penha Maia, vítima de violência doméstica, alvo de tentativa de homicídio por duas vezes por seu ex-marido, um professor universitário, tendo ficado paraplégica e atualmente líder de movimento de defesa dos direitos das mulheres - criou mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição da República e de outras normas²².

Tal diploma legal, além de disposições penais, contém dispositivos que irradiam efeitos também na esfera trabalhista, essas repercussões serão objeto das considerações abaixo.

A Lei 11.340/06 dispõe no artigo 3º:

"Art. 3º Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária."

Além de assegurar amplas garantias para o usufruto de seu direito à vida, à segurança e outros, à mulher foi reservado o exercício efetivo do direito ao trabalho e do acesso à justiça.

O artigo 4º da Lei em comento determina:

"Art. 4º Na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar."

Verifica-se o caráter social que o legislador quis imprimir na Lei quando de sua interpretação, tendo em vista a tutela dos direitos da mulher vítima de violência doméstica e familiar.

No capítulo II, intitulado *da assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar*, está a grande

²² Nos termos da Convenção de sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil.

repercussão da referida Lei no campo laboral, conforme se vê do inciso II, do § 2º, do art. 9º:

"Art. 9º *Omissis*.

§ 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."

De acordo com o acima transcrito, o que seria a "manutenção" do vínculo trabalhista? Suspensão ou interrupção do contrato de trabalho ou seria estabilidade?

Com efeito, o artigo 1º da Lei 11.340/06 prescreve sobre a criação dos Juizados de Violência Domésticas e Familiar contra as Mulheres, esses Juizados, em consonância com o art. 14, são órgãos da Justiça Ordinária com competência cível e criminal, e poderão ser criados pela União, no Distrito Federal e nos Territórios, e pelos Estados, para o processo, o julgamento e a execução das causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher.

Enquanto que o art. 13 dispõe que ao processo, ao julgamento e à execução das causas cíveis e criminais decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher aplicar-se-ão as normas dos Códigos de Processo Penal e Processo Civil e da legislação específica relativa à criança, ao adolescente e ao idoso que não conflitem com o estabelecido nesta Lei.

A Justiça do Trabalho teve afastada sua competência, prevista no art. 114, da Constituição da República, para atuar quando se tratar de manutenção de vínculo trabalhista?

Em outras palavras, caberá apenas ao juízo criminal ou cível a determinação de manutenção de vínculo trabalhista quando necessário o afastamento do local de trabalho?

A Lei pode ser aplicada ao homem vítima de violência doméstica e familiar?

Esses questionamentos, em decorrência do tempo reduzido de vigência da Lei 11.340/06, ainda estão tendo suas respostas construídas, existindo, porém, algumas controvérsias latentes sobre o assunto, as quais serão tratadas nas linhas seguintes.

A Lei 11.340/06, na parte referente à manutenção do vínculo trabalhista, durante o período de afastamento de empregada vítima de violência doméstica e familiar (art. 9º, §2º, inciso II), não é

inconstitucional, por respeitar a competência privativa da União de legislar sobre direito do trabalho (art. 22, I, da CF/88)²³.

Sobre a constitucionalidade da Lei Maria da Penha, Flávia Piovesan e Silvia Pimentel²⁴ escreveram:

"A Constituição Federal de 1988, marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no país, consagra, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (artigo 1º, IV). Prevê, no universo de direitos e garantias fundamentais, que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição". O texto constitucional transcende a chamada "igualdade formal", tradicionalmente reduzida à fórmula "todos são iguais perante a lei", para consolidar a exigência ética da "igualdade material", a igualdade como um processo em construção, como uma busca constitucionalmente demandada. Tanto é assim que a mesma Constituição que afirma a igualdade entre os gêneros, estabelece, por exemplo, no seu artigo 7º, XX, "a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos".

Se, para a concepção formal de igualdade, esta é tomada como pressuposto, como um dado e um ponto de partida abstrato, para a concepção material de igualdade, esta é tomada como um resultado ao qual se pretende chegar, tendo como ponto de partida a visibilidade às diferenças. Isto é, essencial mostra-se distinguir a diferença e a desigualdade. A ótica material objetiva construir e afirmar a igualdade com respeito à diversidade e, assim sendo, o reconhecimento de identidades e o direito à diferença é que conduzirão à uma plataforma emancipatória e igualitária. Estudos e pesquisas revelam a existência de uma desigualdade estrutural de poder entre homens e mulheres e grande vulnerabilidade social das últimas, muito especialmente na esfera privada de suas vidas. Daí a aceitação do novo paradigma que, indo além dos princípios éticos universais, abarque também princípios compensatórios das várias vulnerabilidades sociais. Neste contexto, a "Lei Maria da Penha", ao enfrentar a violência que de forma desproporcional acomete tantas mulheres, é instrumento de concretização da igualdade material entre homens e mulheres, conferindo efetividade à vontade constitucional, inspirada em princípios éticos compensatórios. Atente-se que a Constituição dispõe do dever do Estado de criar mecanismos para coibir a violência no âmbito das relações familiares (artigo 226,

²³ SANTOS, Felipe Antonio Lopes. A Lei Maria da Penha e suas repercussões do direito do trabalho: breves considerações sobre os efeitos do afastamento do local de trabalho da vítima de violência doméstica ou familiar, Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, ano IV, n. 21, nov/dez 2007, p.74-86.

²⁴ Lei Maria da Penha: inconstitucional não é a lei, mas a ausência dela, disponível em <http://www.contee.org.br/noticias/artigos/art6.asp>, acesso em 28/11/2008.

parágrafo 8º). Inconstitucional não é a Lei Maria da Penha, mas a ausência dela.”

A previsão contida no art. 9º, §2º, inciso II, de afastamento pode se dar por necessidade de afastamento do próprio lar, impossibilitando o comparecimento no emprego ou mesmo por necessidade de afastamento do ambiente de trabalho, por trabalhar a vítima no mesmo local que o agressor, mesmo que não coabitem²⁵.

Percebe-se que a vítima de ato de violência pode necessitar ausentar-se do seu local de trabalho, podendo ter de se instalar, provisoriamente, em local seguro do seu agressor, a fim de preservar sua integridade física e psicológica²⁶.

2.1 Da competência para determinar o afastamento do local de trabalho

Precisando a vítima se ausentar do local de trabalho, qual o juízo competente para tal determinação? O criminal, o cível ou o trabalhista, que sequer foi citado na Lei?

A Lei não trouxe resposta a essa indagação, essa lacuna está sendo alvo de diversos debates, pois, é certo que a Constituição da República, em seu artigo 114, inciso IX, atribuiu à Justiça Laboral a competência para processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho e outras controvérsias dela decorrentes, nos termos da lei. Nesse contexto, poderia uma lei federal atribuir tal competência a outro juízo? O Juízo penal decidirá a respeito da manutenção de vínculo trabalhista?

Há vozes respondendo positivamente, à medida que é inegável que Lei Federal de natureza específica previu manutenção de emprego, devendo ser admitida pelo ordenamento jurídico, notadamente o Juízo Trabalhista, a quem produz os efeitos em todos os tipos de contrato de trabalho subordinado²⁷.

Para Maurício de Carvalho Salviano²⁸, a questão sobre o afastamento do trabalho por motivo de violência contra a mulher perpetrada pelo cônjuge ou outras pessoas que convivem com esta

²⁵ CÂMARA, Eduardo. Repercussões trabalhistas da Lei “Maria da Penha”. Revista do Direito Trabalhista, v. 12, n. 10, out/06, p. 3-7.

²⁶ SANTOS, Felipe Antonio Lopes. A Lei Maria da Penha e suas repercussões do Direito do Trabalho: breves considerações sobre os efeitos do afastamento do local de trabalho da vítima de violência doméstica ou familiar, Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, ano IV, n. 21, nov/dez 2007, p.74-86.

²⁷ PILLEGI, Camilo. Disponível em http://www.mp.sp.gov.br/pls/portal/docs/page/cao_civel/%c3%81reas%20atua%c3%87%c3%83o/c3%8devl%20em%20geral/diversos/palestra.doc, acesso em 28/11/2008.

²⁸ A Lei Maria da Penha e os reflexos sobre o Direito do Trabalho. Disponível em <http://www.unicastelo.br/2007/site/imprimir.php?dir=noticias&p=index&id=368>, acesso em 28/11/2008.

trabalhadora não tem origem na relação do trabalho. O empregador não é o causador deste problema.

Assim, competente para dirimir esta dúvida será a Justiça Comum, que já estará, também, apreciando um eventual crime cometido pelos acusados de estarem lesionando fisicamente ou moralmente àquela trabalhadora que necessita ser afastada do emprego.

Não se trata de atribuir competência à Justiça comum cível ou criminal no sentido de reconhecimento de vínculo trabalhista ou de algum direito inerente ao contrato de emprego existente. Trata-se, por oportuno, de reconhecimento de direito constitucional individual e social do trabalhador, direito de permanência no emprego - baseado no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 3º, III, da CF/88), e da proteção à integridade física do trabalhador, enquanto integrante da família (arts. 5º, III, 6º, 226, § 8º, da CF/88) - assegurado por lei federal²⁹.

O magistrado não especializado do trabalho não possui discricionariedade no sentido de reconhecer ou não o direito à manutenção do emprego da trabalhadora, sendo seu dever reconhecê-lo.

Pedro Rui da Fontoura Porto assevera que somente competirá ao juízo criminal reconhecer que uma trabalhadora se enquadra na situação descrita na referida lei, visto tratar-se de um litígio totalmente estranho à relação de emprego: a identificação do caso de violência doméstica.

E que caso o empregador não cumpra a determinação de manutenção do vínculo, surgiria aí uma lide trabalhista³⁰.

Somente estaria configurado um conflito de interesse trabalhistas havendo desrespeito ou negação do direito à estabilidade da empregada, garantido por lei e reconhecido judicialmente, sem isso, não cabe falar em lide trabalhista com competência da Justiça do Trabalho.

Entendendo-se que o juízo não especializado trabalhista é o competente para se reconhecer o direito à permanência no emprego da vítima de violência doméstica e familiar³¹.

²⁹ SANTOS, Felipe Antonio Lopes. A Lei Maria da Penha e suas repercussões do Direito do Trabalho: breves considerações sobre os efeitos do afastamento do local de trabalho da vítima de violência doméstica ou familiar, Revista magister de direito trabalhista e previdenciário, ano IV, n. 21, nov/dez 2007, p.74-86.

³⁰ Anotações preliminares à Lei nº 11.340/06 e suas repercussões em face dos Juizados Especiais Criminais. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1169, 13.09.06. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8971>? Acesso em 28/11/2008.

³¹ SANTOS, Felipe Antonio Lopes. A Lei Maria da Penha e suas repercussões do Direito do Trabalho: breves considerações sobre os efeitos do afastamento do local de trabalho da vítima de violência doméstica ou familiar, Revista magister de direito trabalhista e previdenciário, ano IV, n. 21, nov/dez 2007, p.74-86.

Jorge Luiz Souto Maior³² assevera que se trata de uma garantia que se confere por ato judicial, na medida em que o § 2º do art. 9º, no qual se insere o inciso II, refere-se ao ato do juiz como definidor da questão. O juiz a conferir a garantia à empregada será o juiz do trabalho.

2.2 Do afastamento do emprego: Estabilidade, suspensão ou interrupção do contrato de trabalho

Na seara juslaboral a "manutenção" do vínculo de emprego possui três acepções relevantes - interrupção, suspensão e estabilidade - surtindo cada uma, efeitos distintos no contrato de emprego, em decorrência do seu fato gerador (artigo 471 da CLT).

A estabilidade no emprego pode de imediato ser afastada m virtude da interpretação literal da norma, a manutenção do vínculo, não significa garantia ou estabilidade no emprego após o retorno, mas tão somente a manutenção durante o período de afastamento³³.

Restam a suspensão e a interrupção do contrato, institutos que, para melhor entendimento e aplicação ao tema, serão abaixo conceituados.

Segundo Alice Monteiro de Barros³⁴, a interrupção, também denominada por alguns autores de suspensão parcial do contrato de trabalho, consiste na paralisação temporária do trabalho pelo empregado, em que a ausência do empregado não afeta o seu tempo de serviço na empresa, sendo computado o período de afastamento para todos os efeitos legais. Em consequência, permanece a obrigação de pagar salários e outras vantagens que decorrem do pacto laboral.

A ilustre jurista ensina ainda que na suspensão, embora também ocorra a cessação temporária da prestação de serviço, não há pagamento de salário e tampouco o período de afastamento é considerado para efeitos legais.

Pode-se concluir, então, que durante a interrupção do contrato de trabalho, conta-se o tempo de afastamento como de efetivo serviço, há pagamento de salário, mas não há trabalho, enquanto que na suspensão não há trabalho, nem pagamento de salário, assim como o afastamento não é considerado como tempo de serviço³⁵.

³² MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego, vol. II. São Paulo: LTr, 2008. P. 368

³³ CÂMARA, Eduardo. Lei Maria da Penha, disponível em: <http://www.amatra13.org.br/impressao.php?id=963>

³⁴ Curso de direito do trabalho. 2ª ed. São Paulo: 2006, p. 830.

³⁵ Alice Monteiro argumenta que constituem exceções a essa regra a ausência do empregado em virtude de acidente de trabalho e a prestação de serviço militar obrigatório, quando, então, o afastamento será computado como tempo de serviço para

Há doutrinadores³⁶ que entendem ser a questão em análise hipótese de suspensão do contrato baseados nas seguintes assertivas:

a) não se pode onerar o empregador com o pagamento de salários e depósitos do FGTS, além da ausência de prestação de serviços, a evento que não deu causa;

b) não houve previsão na Lei nº 11.340/06 sobre o pagamento de salários pelo empregador, durante o período de afastamento, não podendo ser este obrigado a fazer o que a lei não dispôs (art. 5º, II, da CF/88);

c) ao permitir o pagamento dos salários à empregada afastada do trabalho, estar-se-ia criando obrigação específica do empregador em relação as suas empregadas mulheres, estabelecendo, assim, situação de discriminação do mercado de trabalho feminino;

Camilo Pileggi³⁷ advoga que deveria ser garantido à trabalhadora afastada do emprego um benefício de natureza assistencial, defendendo que o máximo que se pode admitir é o pagamento, pelo empregador, do valor máximo previsto no LOAS, e compensação direta com as contribuições previdenciárias devidas por este, igualando aos casos das prestações a título de salário-maternidade.

Há, dentro dessa linha de argumentação (suspensão do contrato de trabalho), o entendimento de que se trata de suspensão contratual atípica³⁸, sendo essa a que melhor se adéqua aos fins sociais da referida Lei.

Se o objetivo do legislador constitucional é preservar a dignidade da pessoa humana através da promoção de práticas assistenciais que integrem os indivíduos ao mercado de trabalho, é possível admitir que deixar a trabalhadora vítima de violência doméstica e familiar sem qualquer tipo de assistência, durante o

efeito de indenização, estabilidade e FGTS (art. 4º, parágrafo único, da CLT e art. 28 do Decreto n. 99.684, de 1990). Entretanto, cumpre salientar que em nenhuma dessas duas situações há obrigação legal de pagamento de salários, razão pela qual as incluímos como hipóteses especiais de suspensão em que o tempo de serviço é computado para certos efeitos legais, *in* Curso de direito do trabalho, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 831.

³⁶ Felipe Antonio Lopes Santos cita os entendimentos de Pedro Rui Fontoura e Camilo Pileggi, *in* A Lei Maria da Penha e suas repercussões do Direito do Trabalho: breves considerações sobre os efeitos do afastamento do local de trabalho da vítima de violência doméstica ou familiar, Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, ano IV, n. 21, nov/dez 2007, p.74-86.

³⁷ Disponível em: http://www.mp.sp.gov.br/pls/portal/docs/page/cao_civel/%c3%81reas%20de%20atua%3%87% c3%83o/c%3%8dvel%20em%20geral/diversos/palestra.doc

³⁸ SANTOS, Felipe Antonio Lopes. A Lei Maria da Penha e suas repercussões do Direito do Trabalho: breves considerações sobre os efeitos do afastamento do local de trabalho da vítima de violência doméstica ou familiar, Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, ano IV, n. 21, nov/dez 2007, p.74-86.

período do afastamento do seu local de trabalho, é expurgá-la do mercado de trabalho, retirando-lhe o sustento, impossibilitando a fruição dos bens de consumo mínimos para sua sobrevivência e de sua família, o que fere, com efeito, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Desse modo, tem-se que à trabalhadora deveria ser garantida a contagem do tempo que permaneceu afastada do trabalho por motivos alheios a sua vontade (art. 4º, parágrafo único, e 471, *caput*, da CLT), devendo este período ser computado para todos os efeitos legais.

Além disso, deveria ser criado um benefício assistencial a esses indivíduos vítimas de violência familiar e doméstica, sob pena de não concretização do seu direito à dignidade, à segurança na sociedade, ao trabalho e à integridade física, todos de caráter constitucional e fundamental, cuja eficácia é imediata à luz do art. 5º, §1º, da Carta Magna³⁹.

Por outro lado, há quem entende se tratar de hipótese de interrupção (atípica) do contrato de trabalho.

Eduardo Câmara⁴⁰ aduz que em uma análise teleológica da norma (*ex vi* artigo 4º, na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar) com a Constituição (artigos 5º, I, §1º e 2º, 6º. 7º XX, XXII, 193, 226 *caput* e § 8º, 227), e com os princípios do Direito do Trabalho, conclui-se que o legislador falou menos que queria (ou deveria).

Alega que a situação retratada é de afastamento involuntário da empregada, por ato de violência, frise-se, situação rechaçada pela própria Carta Magna em artigo 226, § 8º - O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações. A situação excetiva é incompatível com a restrita garantia concedida. A exemplo do afastamento do trabalho pelo conscrito (que tem o recolhimento do FGTS assegurado - Decreto 99.684/90), e do acometido de doença, deveria ter sido garantido a empregada afastada por motivo de violência doméstica ou familiar, direitos mais extensos que não apenas a garantia do emprego. Considerando o afastamento involuntário da empregada sem culpa sua ou do empregador, deveria ser mantida a contagem do afastamento no período aquisitivo das férias, os recolhimentos ao FGTS e ao INSS (artigos 1º, §2º, 8º, 9º). Faz-se necessário a criação de um auxílio pecuniário em decorrência do afastamento involuntário do emprego (sem o rompimento do vínculo), a ser pago pelo INSS ou com recursos

³⁹ SANTOS, Felipe Antonio Lopes. A Lei Maria da Penha e suas repercussões do Direito do Trabalho: breves considerações sobre os efeitos do afastamento do local de trabalho da vítima de violência doméstica ou familiar, Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, ano IV, n. 21, nov/dez 2007, p.74-86.

⁴⁰ Lei Maria da Penha, disponível em: <http://www.amatral3.org.br/impressao.php?id=963>

do FAT (a exemplo do seguro - desemprego), possuindo caráter assistencial (*artigo 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*).

Segue o nobre Juiz do Trabalho afirmando que não se pode chegar à conclusão pura de que apenas o vínculo de emprego foi garantido. O afastamento da empregada não se deu por culpa sua, mas por motivo que assola a sociedade desde o império - violência contra a mulher - em proporções de crescimento usual. Entendo ser lesivo ao princípio protetivo e às garantias constitucionais (isonomia, proteção aos direitos humanos, proteção ao bem estar da família, dentre outros) a manutenção apenas do vínculo de emprego, sem garantias acessórias que tragam algum conforto à mulher vítima de violência, exatamente no momento em que se encontra mais fragilizada e necessitada, pois sofre(eu) de violência por aqueles do seu círculo mais íntimo de relacionamento, encontra-se afastada do emprego (portanto desprovida de meios de subsistência) e ainda é necessário justificar perante o Estado - Juiz o seu interesse em manter ou desistir do prosseguimento da persecução criminal. A violência doméstica ou familiar contra os empregados, não se insere no risco do empreendimento de modo que não pode ser suportado única e unilateralmente pelo empregador, porém, quando o legislador quis impor tal ônus, o fez. A lei em comento parece ter feito o mínimo no aspecto trabalhista, sendo necessária uma regulamentação extensiva de seus efeitos, de modo a garantir a eficácia que se pretende.

Souto Maior⁴¹ afirma 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.

Há ainda quem sustente que a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses, está sendo considerada não como uma garantia de emprego, mas de nova figura jurídica, muito semelhante à licença não remunerada⁴².

De se registrar que há um precedente emblemático de aplicação, por analogia, da Lei Maria da Penha a um homem⁴³, em

⁴¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego, vol. II. São Paulo: LTr, 2008. P. 368.

⁴² JOBIM, TISSIANO DA ROCHA, Lei Maria da Penha e reflexos no Direito do Trabalho, disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/boletim-abr07/N6-030407.php>, acesso em 28/11/2008.

⁴³ Decisão interlocutória própria padronizável proferida fora de audiência. Autos de 1074/2008. Vistos, etc. Trata-se de pedido de medidas protetivas de urgência formulada por CELSO BORDEGATTO, contra MÁRCIA CRISTINA FERREIRA DIAS, em autos de crime de ameaça, onde o requerente figura como vítima e a requerida como autora do fato.

O pedido tem por fundamento fático, as várias agressões físicas, psicológicas e financeiras perpetradas pela autora dos fatos e sofridas pela vítima e, para tanto instruí o pedido com vários documentos como: registro de ocorrência, pedido de exame de corpo de delito, nota fiscal de conserto de veículo avariado pela vítima, e inúmeros e-mails difamatórios e intimidatórios enviados pela autora dos fatos à vítima. Por fundamento de direito requer a aplicação da Lei de nº 11.340, denominada "Lei Maria da Penha", por analogia, já que inexistente lei similar a ser aplicada quando o homem é vítima de violência doméstica. Resumidamente, é o relatório.

DECIDO: A inovadora Lei 11.340 veio por uma necessidade premente e incontestável que consiste em trazer uma segurança à mulher vítima de violência doméstica e familiar, já que por séculos era subjugada pelo homem que, devido a sua maior compleição física e cultura machista, compelia a "fêmea" a seus caprichos, à sua vilania e tirania.

Houve por bem a lei, atendendo a súplica mundial, consignada em tratados internacionais e firmados pelo Brasil, trazer um pouco de igualdade e proteção à mulher, sob o manto da Justiça. Esta lei que já mostrou o seu valor e sua eficácia, trouxeram inovações que visam assegurar a proteção da mulher, criando normas impeditivas aos agressores de manterem a vítima sob seu jugo enquanto a morosa justiça não prolatasse a decisão final, confirmada pelo seu trânsito em julgado. Entre elas a proteção à vida, a incolumidade física, ao patrimônio, etc.

Embora em número consideravelmente menor, existem casos em que o homem é quem vem a ser vítima da mulher tomada por sentimentos de posse e de fúria que levam a todos os tipos de violência, diga-se: física, psicológica, moral e financeira. No entanto, como bem destacado pelo douto causídico, para estes casos não existe previsão legal de prevenção à violência, pelo que requer a aplicação da lei em comento por analogia. Tal aplicação é possível?

A resposta me parece positiva. Vejamos: É certo que não podemos aplicar a lei penal por analogia quando se trata de norma incriminadora, porquanto fere o princípio da reserva legal, firmemente encabeçando os artigos de nosso Código Penal: "Art. 1º. Não há crime sem lei anterior que o defina. Não há pena sem prévia cominação legal."

Se não podemos aplicar a analogia in malam partem, não quer dizer que não podemos aplicá-la in bonam partem, ou seja, em favor do réu quando não se trata de norma incriminadora, como prega a boa doutrina: "Entre nós, são favoráveis ao emprego da analogia in bonam partem: José Frederico Marques, Magalhães Noronha, Aníbal Bruno, Basileu Garcia, Costa e Silva, Oscar Stevenson e Narcélio de Queiróz" (DAMÁSIO DE JESUS - Direito Penal - Parte Geral - 10ª Ed. pag. 48) Ora, se podemos aplicar a analogia para favorecer o réu, é óbvio que tal aplicação é perfeitamente válida quando o favorecido é a própria vítima de um crime. Por algumas vezes me deparei com casos em que o homem era vítima do descontrole emocional de uma mulher que não media esforços em praticar todo o tipo de agressão possível contra o homem. Já fui obrigado a decretar a custódia preventiva de mulheres "à beira de um ataque de nervos", que chegaram a tentar contra a vida de seu ex-consorte, por pura e simplesmente não concordar com o fim de um relacionamento amoroso.

Não é vergonha nenhuma o homem se socorrer ao Poder Judiciário para fazer cessar as agressões da qual vem sendo vítima. Também não é ato de covardia. É sim, ato de sensatez, já que não procura o homem/vítima se utilizar de atos também violentos como demonstração de força ou de vingança. E compete à Justiça fazer o seu papel de envidar todos os esforços em busca de uma solução de conflitos, em busca de uma paz social.

No presente caso, há elementos probantes mais do que suficientes para demonstrar a necessidade de se deferir a medidas protetivas de urgência requeridas, pelo que defiro o pedido e determino à autora do fato o seguinte: 1. que se abstenha de se aproximar da vítima, a uma distância inferior a 500 metros, incluindo sua moradia e local de trabalho; 2. que se abstenha de manter qualquer contato com a vítima, seja por telefonema, e-mail, ou qualquer outro meio direto ou indireto. Expeça-se o competente mandado e consigne-se no mesmo a advertência de que o descumprimento desta decisão poderá importar em crime de desobediência e até em prisão.

obediência ao princípio da isonomia, previsto constitucionalmente no art. 5º, I, pairando dúvida sobre sua incidência apenas nas hipóteses em que a mulher for vítima.

Por último, tive conhecimento, em artigo escrito em conjunto por Flávia Piovesan e Silvia Pimentel⁴⁴, da notícia de que foi proferida decisão, pela 2ª Turma Criminal do Tribunal de Justiça de Mato Grosso, que declarou inconstitucional a Lei Maria da Penha, no último dia 27 de setembro, tendo como argumento central de que a lei desrespeita os objetivos da República Federativa do Brasil, pois fere o princípio da igualdade, violando o direito fundamental à igualdade entre homens e mulheres.

CONCLUSÕES

A Lei Maria da Penha está em plena ebulição, comportando muitas discussões a respeito de sua melhor aplicação e interpretação, tendo em vista a existência de diversas lacunas a serem integradas.

A prática nos juízos e os debates nos mostrarão a melhor maneira de aplicar a referida norma de natureza histórica, tendo em vista sua importância e sua irradiação nos diversos ramos do Direito.

Compreendo que o referido diploma legal, assim como, o art. 384 da CLT, é constitucional e deve ter sua aplicação ampliada, embora evidente seu objetivo inicial de dar a cabo a uma situação que há anos nos envergonhava em virtude da falta de regulamentação específica relacionada à violência doméstica e familiar, assustadoramente, comum em nossa sociedade.

A interpretação a ser dada aos dispositivos ao norte comentados deve ser conforme à Constituição para lhes dar maior efetividade, estendendo seus efeitos para melhor atender e proteger aos interesses do trabalhador, em atenção à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição da República) e em observância e prestígio ao princípio da isonomia (art. 5º, I, da Carta Maior), pouco importando se tratar de homem ou mulher, aplicando-se ainda a norma mais benéfica e a interpretação mais favorável ao trabalhador.

⁴⁴ Lei Maria da Penha: inconstitucional não é a lei, mas a ausência dela, disponível em <http://www.contee.org.br/noticias/artigos/art6.asp>, acesso em 28/11/2008.