

O DIREITO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Por José Noronha Rodrigues[©]
e Cátia Filipa Carreiro Sousa[®]

SUMÁRIO:

Resumo/Abstract. 1. Introdução. 2. Cooperação das Entidades Empregadoras. 3. O Regime das faltas e justificação das faltas. 4. Possibilidade da suspensão do contrato de trabalho e da transferência do trabalhador. 5. Do Teletrabalho. 6. Das falsas declarações. 7. Considerações finais.

Resumo

Muitas vezes, a vítima de violência doméstica vê-se impossibilitada de exercer a sua atividade profissional, pelo que, foram criados e disponibilizados certos mecanismos ou possibilidades, que as vítimas podem recorrer, nomeadamente, a possibilidade de justificação de faltas, de suspensão do contrato de trabalho, a transferência do trabalhador, o aumento ou diminuição da carga horária, a transferência de tempo parcial para inteiro ou vice-versa, e a possibilidade de exercer a sua atividade profissional por teletrabalho.

[©] Cátedra do Centro de Política para a Convenção dos Direitos das Crianças das Nações Unidas, investigador do CEEAplA, CEIS20, IUS GENTIUM COIMBRIGAE e membro colaborador do CEDIS, IDILP, CINETS, CEDUE, IDCLB, Professor Auxiliar na Universidade dos Açores, email: <jose.n.rodrigues@uac.pt>.

[®] Mestre em Ciências Económicas e Empresariais, com dissertação intitulada “*A Violência Doméstica e as implicações sócio-laborais*”, defendida e aprovada na Universidade dos Açores, em 2018, advogada, vereadora da Câmara Municipal de Ribeira Grande, email: <caticarreirosousa@gmail.com>.

Abstract

Often, the victim of domestic violence is unable to exercise their professional activity, in which mechanisms, possibilities and possibilities have been created and made available to victims, such as the possibility of justification of absences in these cases, the possibility of the suspension of the employment contract, the transfer of the worker, the possibility of increasing or decreasing the workload, moving from part time to whole or vice versa, and still be granted the possibility of exercising his professional activity by telecommuting.

1. Introdução

Em consequência das sequelas e lesões físicas e psicológicas derivadas das agressões, a vítima, fica, muitas vezes, impossibilitada de exercer a sua atividade profissional. Seja também por ter que ser recolhida em casa de abrigo⁽¹⁾, por ter que procurar um “porto seguro” para que não seja encontrada pelo agressor, seja por medo de sair de casa para não se arriscar a ser novamente agredida⁽²⁾. Por estes motivos e para precaver a situação profissional da vítima, a lei consagrou certos mecanismos e faculdades a que a vítima pode recorrer.

É importante salientar a alteração que a Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro trouxe ao Código de Trabalho, no que concerne à proteção do trabalhador vítima de violência doméstica, relativa ao regime de trabalho e de mobilidade geográfica⁽³⁾. O trabalhador vítima de violência doméstica tem o direito a ser transferido, temporariamente ou definitivamente, para outro estabelecimento da empresa desde que se verifique a apresentação de denúncia e saída da casa de morada de família. A vítima pode ainda suspender o contrato de trabalho de imediato até se verificar a transferência, e pode ainda haver uma alteração relativamente ao tempo de trabalho. A vítima pode também sofrer alterações do regime de trabalho, podendo

⁽¹⁾ As condições de organização e funcionamento das estruturas de atendimento, das respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica são reguladas pelo Decreto Regulamentar n.º 2/2018, publicado no Diário da República n.º 17/2018, Série I, de 2018-01-24.

⁽²⁾ Cf. RAVARA, DIOGO, “Violência Doméstica — Implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno”, *Manual Pluridisciplinar do Centro de Estudos Judiciários e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género*, abril de 2016, p. 339, in <http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebook_penal.php, consultado a 18/09/2017>.

⁽³⁾ Cf. arts. 41.º a 43.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro.

haver uma diminuição ou aumento do tempo de trabalho, havendo ainda a possibilidade de a vítima vir a exercer a sua atividade em regime de tele-trabalho.

Neste artigo iremos aprofundar todas estas possibilidades, requisitos e formas.

2. Cooperação das Entidades Empregadoras

Sob a epígrafe “Cooperação das Entidades Empregadoras”, a Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, trouxe alguma relevância ao tempo de trabalho nos seus arts. 41.º e 44.º. Diz-nos o art. 41.º que *“sempre que possível, e quando a dimensão e a natureza da entidade empregadora o permitam, esta deve tomar em consideração de forma prioritária:*

- a) *O pedido de mudança do trabalhador a tempo completo que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no órgão ou serviço;*
- b) *O pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo completo ou de aumento do seu tempo de trabalho”.*

Ora, a pedido da vítima, esta pode passar de tempo parcial para tempo inteiro, aumentar a carga horária ou então passar de tempo inteiro a tempo parcial, devendo isso ser apreciado de forma prioritária. Porém, depende de *“quando a dimensão e a natureza da entidade empregadora o permitam”*, ou seja, não faz sentido numa empresa que, por exemplo, empregue apenas um trabalhador, e que este trabalhador, sendo vítima de violência doméstica, passe de tempo inteiro para tempo parcial. Isso importaria um elevado prejuízo para a empresa caso não tivessem quem substitua ou caso tivessem que contratar alguém para substituir.

Por sua vez, se se tratar de uma empresa com 100 trabalhadores, não afetará, em princípio, o bom e normal funcionamento da empresa se um trabalhador reduzir o tempo de trabalho. Temos que atender ao caso concreto. Acho uma boa medida, no sentido em que, a vítima pode optar como pretende exercer o seu horário de trabalho, sendo dada a possibilidade de redução ou aumento da carga horária. Por sua vez, o art. 44.º da mesma lei, diz-nos que *“os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, sempre que possível, devem estabelecer, para a admissão em regime de*

tempo parcial e para a mobilidade geográfica, preferências em favor dos trabalhadores que beneficiem do estatuto de vítima”.

A lei pede que haja uma colaboração das entidades empregadoras para proteção das vítimas, tendo criado mecanismos para o efeito. Relativamente a esta questão de alteração do tempo de trabalho, o Código do Trabalho é omissivo, porém, sendo a Lei 112/2009 uma lei especial, aplicamos a mesma, mas como já vimos, temos que atender que só é possível haver esta alteração quando a natureza e a dimensão da empresa o permita. É uma boa medida, porém, poderá não ter muitos efeitos práticos. No caso de uma redução da carga horária é provável que a entidade empregadora ponha entraves, uma vez que não vai querer pagar a totalidade para que o funcionário, ao abrigo da lei, faça um horário reduzido. Relativamente ao aumento da carga horária, e o conseqüente pagamento de horas extraordinárias⁽⁴⁾, admite-se que sejam postos entraves pela entidade empregadora.

3. O Regime das faltas e justificações de faltas

Muitas vezes, a vítima vê-se obrigada a faltar/ausentar-se ao trabalho, e o art. 248.º, n.º 1, do CT classifica as faltas como *“a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário”*.

Nos termos do art. 249.º, n.º 1, do CT, estas podem ser consideradas como justificadas ou injustificadas, sendo que o n.º 2 do mesmo artigo elenca as que são consideradas justificadas, considerando no seu n.º 3, como injustificadas todas as demais, sendo que a lei impõe, nos termos do n.º 1 do art. 253.º do CT que a ausência do trabalhador, quando previsível, seja, acompanhada de motivo justificado, comunicada à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias, dizendo-nos o n.º 2 do mesmo artigo que, não sendo a ausência previsível com a antecedência de cinco dias, o empregador terá que comunicar à entidade empregadora logo que possível, sendo que a falta de comunicação da ausência do trabalhador determina que esta seja considerada falta injustificada. Importa salientar que, nos quinze dias seguintes à comunicação da ausência, a entidade empregadora pode exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, que deverá ser apresentada em prazo considerado razoável.

(4) Cf. arts. 203.º, n.º 1, 226.º e 268.º do CT.

A não apresentação da prova, quando seja solicitada, leva a que a ausência seja considerada injustificada⁽⁵⁾.

As faltas justificadas, nos termos do art. 255.º, n.º 1, do CT, não afetam qualquer direito do trabalhador, podendo, porém, nos termos do n.º 2⁽⁶⁾ do mesmo artigo, determinar a perda da retribuição as faltas subsumíveis naquele preceito. Por sua vez, as faltas injustificadas, para além de determinar a perda da retribuição nos termos do art. 256.º, n.º 1, do CT, constituem ainda, uma violação do dever de assiduidade, contemplado no art. 128.º, n.º 1, alínea *b*) do CT, podendo ainda constituir infração disciplinar, podendo no limite dar lugar a justa causa de despedimento do trabalhador nos termos do art. 351.º, n.ºs 1 e 2, alínea *g*), do CT.

É de constatar que não são consideradas, neste preceito, faltas justificadas as motivadas por situações de violência doméstica, e como já foi referido, o estatuto de vítima só é atribuído quando se é apresentada denúncia do crime de violência doméstica⁽⁷⁾, nos termos do art. 14.º, n.º 1 da LVD. Porém, diz-nos o art. 43.º da LVD, que “*as faltas dadas pela vítima que sejam motivadas por impossibilidade de prestar trabalho em razão da prática do crime de violência doméstica são, de acordo com o regime legal aplicável, consideradas justificadas*”; logo, deve entender-se que cabem na estatuição do art. 249.º, n.º 2, alínea *j*) do CT.

Podemos ainda considerar que cabem na estatuição do art. 249.º, n.º 2, alínea *d*) do CT, uma vez que, infelizmente, as vítimas de violência doméstica muitas vezes sofrem lesões físicas ou psíquicas, que impossibilitam a prestação da atividade laboral. Porém, a aplicação do motivo de justificação da ausência patente na alínea *d*) deste preceito suscita muitas dúvidas. As situações a que esta norma alude serão, como é entendimento de alguns autores⁽⁸⁾, de plena impossibilidade física, ou seja, quando o trabalhador não reunir as condições necessárias e essenciais para a execução da atividade, por motivos de saúde. Todavia, ao justificar-se as faltas nos termos das alíneas *d*) do n.º 2, do art. 249.º do CT, estas implicam perda de

(5) Cf. art. 254.º do CT.

(6) 2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas: *a*) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença; *b*) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro; *c*) A prevista no art. 252.º; *d*) As previstas na alínea *j*) do n.º 2 do art. 249.º quando excedam 30 dias por ano; *e*) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

(7) Cf. art. 14.º, n.º 1 da Lei 112/2009, de 16 de setembro.

(8) Cf. MARTINEZ, PEDRO ROMANO; MONTEIRO, LUÍS MIGUEL; VASCONCELOS, JOANA; BRITO, PEDRO MADEIRA DE; DRAY, GUILHERME; SILVA, LUÍS GONÇALVES DA, *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª ed., Almedina, 2013, pp. 575-577 (*Nota*: já existe 11.ª ed., de 2017).

retribuição desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção de doença (art. 255.º, n.º 2, alínea *a*) do CT), no caso da alínea *j*) do mesmo preceito, implicam a perda de retribuição se excederem os 30 dias por ano [art. 255.º, n.º 2, alínea *d*) do CT].

A vítima de violência doméstica deverá, logo que possível, comunicar ao empregador a impossibilidade de comparecer ao trabalho e remeter a cópia da declaração que lhe atribuiu o estatuto de vítima (anexo III).

Tal como já foi referido, as faltas dadas pela vítima de violência doméstica são consideradas justificadas; porém, se ultrapassar os 30 dias por ano, implicam perda de retribuição⁽⁹⁾, pelo que, há que acionar outro mecanismo, nomeadamente a suspensão do contrato de trabalho, a transferência do local de trabalho ou então o exercício da sua atividade profissional na modalidade de teletrabalho.

4. A possibilidade da suspensão do Contrato de Trabalho e da transferência do trabalhador

Nas situações em que o impedimento de prestação de trabalho se prolongue por mais de um mês, a lei faculta a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho nos termos do art. 296.º, n.º 1 do CT.

Diz-nos este artigo que *“determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar”*. Estes exemplos não são taxativos, ou seja, podem ser admitidos outros factos respeitantes ao trabalhador que possam determinar a suspensão do contrato de trabalho.

Por outro lado, cumpre notar que, nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, o contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo, o que é benéfico para a vítima, ou seja, vamos supor que a vítima tem que mudar de residência, indo viver para outra cidade, em vez de denunciar o contrato, nos termos dos arts. 400.º e seguintes do CT, “aproveita” a caducidade uma vez que, denunciando o contrato, tem que dar aviso prévio, e, na falta deste aviso prévio, tem que indemnizar o empregador. É benéfica no sentido que não terá que indemnizar o empregador. Se o impedimento se tornar definitivo,

(9) Cf. art. 255.º, n.º 2, alínea *d*) do CT.

o contrato de trabalho caduca, sem haver necessidade de a vítima resolver o contrato.

Ora, a suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador pressupõe que seja um impedimento temporário que o afeta, que seja prolongado, que tenha uma duração efetiva ou previsivelmente superior a um mês, e que seja insuscetível de se resolver por aplicação do regime de faltas⁽¹⁰⁾. Atendendo que as situações de violência doméstica podem ser qualificadas como factos respeitantes ao trabalhador que não lhe são imputáveis, pode aplicar-se aqui esta suspensão do contrato de trabalho.

Diz-nos o n.º 2 do mesmo artigo que o trabalhador pode suspender, de imediato, o contrato de trabalho na situação referida no n.º 1 do art. 195.º, quando não exista outro estabelecimento da empresa para o qual possa pedir transferência e nos casos previstos no n.º 2 do art. 195.º, até que ocorra a transferência.

Ou seja, o trabalhador, no caso da alínea *a*) deste preceito, pode suspender imediatamente o contrato de trabalho no caso de ser vítima de violência doméstica, uma vez que tem o direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, nos termos do art. 195.º, n.º 1 do CT e 42.º, n.º 1⁽¹¹⁾ da LVD, desde que tenha apresentado queixa-crime e tenha saído da casa de morada de família no momento que se efetive a transferência e que o empregador tenha vários estabelecimentos em locais diferentes, ou seja tem que tratar-se de uma empresa plurilocalizada.

O pressuposto de se tratar de uma empresa plurilocalizada é um pressuposto de facto, necessário para que se efetive o direito de transferência do trabalhador. O pressuposto de apresentação de queixa-crime por violência doméstica, é um pressuposto de direito, para que o trabalhador possa justificar a transferência como um meio preventivo para que não haja a violação dos direitos de personalidade da vítima.

Salvo melhor opinião, a apresentação de queixa-crime pelo trabalhador não tem cabimento, uma vez que o crime de violência doméstica é um crime público, sendo apenas necessária a simples denúncia para que se dê

⁽¹⁰⁾ Cf. MARTINEZ, PEDRO ROMANO; MONTEIRO, LUÍS MIGUEL; VASCONCELOS, JOANA; BRITO, PEDRO MADEIRA DE; DRAY, GUILHERME; SILVA, LUÍS GONÇALVES DA, *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª ed., Almedina, 2013, pp. 650-625.

⁽¹¹⁾ *1 — Nos termos do Código do Trabalho, o trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:*

a) Apresentação de denúncia;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência.

início ao inquérito judicial. Por último, a saída da casa de morada de família só tem que concretizar-se até a transferência se efetivar⁽¹²⁾.

Admitindo ainda a hipótese de não existir outro estabelecimento da empresa para o qual o trabalhador possa ser transferido, este pode suspender de imediato o contrato de trabalho, nos termos da lei.

No caso da alínea *b*) do n.º 2 do art. 296.º do CT, esta suspensão ocorre no caso de o trabalhador requerer a transferência para outro estabelecimento da entidade empregadora, sendo que a mesma só pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível, nos termos do art. 195.º, n.º 2 do CT, sendo conferida, nos termos do n.º 3 do mesmo preceito, a possibilidade de suspender de imediato o contrato de trabalho até que ocorra a transferência, sendo garantida a confidencialidade da situação se o interessado assim o solicitar.

O n.º 2 do art. 195.º do CT permite ao empregador “adiar” a transferência, tendo por base uma vasta possibilidade de fundamentos invocáveis. Por outro lado, a lei não estabelece nenhum limite temporal, logo, é de temer que esta norma não venha a ser muito efetiva, falhando o objetivo de proteção para que foi criada. Verificados os pressupostos da transferência, o empregador não pode recusar, mas só adiar a mesma.

A recusa do empregador em transferir ou adiar a transferência do trabalhador por motivos diferentes dos previstos no n.º 2 do art. 195.º do CT, constitui, nos termos do seu n.º 5, contraordenação grave, o que legitima o trabalhador a recorrer judicialmente do cumprimento, podendo resolver o contrato de trabalho com justa causa, nos termos do art. 394.º, n.º 2 do CT, e assim, terá direito a indemnização calculada nos termos do art. 396.º do CT.

O alcance desta suspensão é mais lato que o sugerido pela letra da lei dos arts. 296.º, n.º 2 e 195.º, n.º 3 do CT, pois trata-se de um mecanismo de que a vítima de violência doméstica pode lançar mão, verificadas as condições descritas no n.º 1 do art. 195.º do CT.

O art. 41.º da LVD⁽¹³⁾, evidencia não ser a transferência a única via aberta à vítima de violência doméstica. Há também a possibilidade de

(12) Cf. OLIVEIRA, ANTÓNIO SARMENTO, *Mobilidade de Trabalhadores Intraempresas e Interempresas*, pp. 968-970, disponível em <<https://portal.oa.pt/upl/%7Be033c022-e11c-438c-a19f-50cadd75910c%7D.pdf>>, consultado a 08/10/2017.

(13) Art. 41.º — Cooperação das entidades empregadoras.

Sempre que possível, e quando a dimensão e a natureza da entidade empregadora o permitam, esta deve tomar em consideração de forma prioritária:

a) O pedido de mudança do trabalhador a tempo completo que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no órgão ou serviço;

mudança do trabalhador para um trabalho a tempo parcial ou ainda para um trabalho a tempo completo ou aumento do seu tempo de trabalho. Autores suportam este entendimento enquanto solução destinada a libertar a vítima de constrangimentos inerentes ao cumprimento do contrato de trabalho⁽¹⁴⁾.

Atendendo então ao facto da vítima de violência doméstica poder justificar as faltas nos termos do art. 43.º da LVD ou então poder pedir a suspensão do contrato de trabalho nos termos do art. 296.º, n.º 2 do CT e ainda pedir a transferência para outro estabelecimento da empresa, cabe à vítima escolher o que pretende e o que melhor se adequa ao seu caso concreto. Porém, temos que ressaltar o caso de, se as faltas justificadas atingirem os 30 dias, nos termos do art. 296.º, n.º 1 do CT, há, automaticamente, a suspensão do contrato de trabalho.

A vítima pode ainda acionar o mecanismo de exercício da sua atividade no regime de teletrabalho, verificados todos os requisitos.

5. Teletrabalho

Se não houver a possibilidade de transferência do trabalhador, vítima de violência doméstica, a lei confere, no seu art. 166.º, n.º 2 do CT, a possibilidade do trabalho ser prestado em regime de teletrabalho, desde que este seja compatível com a atividade desempenhada e verificados os requisitos previstos no n.º 1 do art. 195.º do CT, podendo sempre a vítima optar pela suspensão do contrato de trabalho nos termos do art. 296.º do CT.

Uma vez que um dos requisitos a que refere o art. 195.º do CT é a saída da casa de morada de família do trabalhador vítima de violência doméstica, o teletrabalho aqui não será desenvolvido na modalidade típica, que é no domicílio habitual do trabalhador. O teletrabalho é definido pelo art. 165.º do CT como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

Parece-nos bem que seja dada esta hipótese, uma vez que é também uma salvaguarda à integridade física e psíquica da vítima de violência

b) O pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo completo ou de aumento do seu tempo de trabalho.

⁽¹⁴⁾ Cf. MARTINEZ, PEDRO ROMANO; MONTEIRO, LUÍS MIGUEL; VASCONCELOS, JOANA; BRITO, PEDRO MADEIRA DE; DRAY, GUILHERME; SILVA, LUÍS GONÇALVES DA, *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª ed., Almedina, 2013, pp. 473-474.

doméstica, mantendo-se longe do agressor. Porém, é de ressaltar que não se aplica sempre esta possibilidade. Um dos requisitos é que esta modalidade seja compatível com a atividade desempenhada. Por exemplo, uma funcionária de limpeza não pode, por razões óbvias, aproveitar esta possibilidade.

Porém, nem todas as denúncias/queixas realizadas pelo crime de violência doméstica são verídicas, havendo situações em que são prestadas declarações falsas, não havendo fundamento para acusar e julgar o “suposto” agressor. Prestadas falsas declarações, a “suposta” vítima não pode sair impune, devendo arcar com algumas consequências.

6. Das falsas declarações

Muitas vezes, os crimes de violência doméstica levam à absolvição, ao arquivamento do processo, ou ao despacho de não-pronúncia por não haver provas suficientes para a condenação, sendo que, muitas vezes são prestadas também falsas declarações pela vítima. Nestes casos, há a cessação do estatuto da vítima nos termos do art. 24.º da LVD e, no caso de prestação de falsas declarações, sem prejuízo da responsabilidade penal, a lei estabelece que há a cessação das prestações económicas e sociais previstas na lei, tendo de ser restituídas todas as prestações sociais e económicas recebidas indevidamente, nos termos dos arts. 51.º e 52.º da LVD. A entidade empregadora, pode ainda, no caso de prestação de falsas declarações, em que a suposta vítima justificou as suas faltas nos termos do art. 43.º da LVD, instaurar processo disciplinar para justa causa de despedimento do trabalhador nos termos do art. 351.º, n.º 1 e n.º 2, alínea *f*) do CT, por falsas declarações relativas à justificação de faltas.

É impossível averiguar, numa fase inicial, se a vítima presta ou não falsas declarações, sendo comum que, muitas vezes, sejam feitas queixas infundadas de violência doméstica, sendo frequente serem apresentadas denúncias por mera vingança. É justo que, nos casos supra descritos, ou seja, nos casos de absolvição, arquivamento do inquérito e despacho de não pronúncia, em que não houve provas suficientes para a condenação do agressor, a vítima, ou melhor dizendo, a “suposta vítima”, tenha que devolver/restituir todas as prestações sociais e económicas recebidas indevidamente.

7. Considerações finais

A LVD apela para que haja uma colaboração das entidades empregadoras para proteção das vítimas, sendo que o próprio CT também criou mecanismos de proteção às vítimas de violência doméstica.

Como sabemos, a lei confere à vítima de violência doméstica a possibilidade de pedir transferência do local de trabalho, podendo suspender o contrato até se efetivar a transferência. Porém, isso implica que estejamos perante empresas plurilocalizadas, sendo que mesmo nestes casos o empregador pode adiar esta transferência com o fundamento de exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço. Ou seja, é dada a possibilidade ao empregador de adiar tendo por base muitos fundamentos, não lhe sendo imposto qualquer limite temporal para o efeito, o que é descabido e não vai no seguimento da salvaguarda que o legislador queria criar. Por sua vez, o contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torne definitivo, podendo o trabalhador valer-se esta caducidade em vez de denunciar o contrato, que implica um aviso prévio e na falta deste uma indemnização ao empregador.

A vítima tem, tal como já foi referido, também a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, seja até se efetivar a transferência do local de trabalho, seja quando não exista outro estabelecimento da empresa para o qual possa pedir a transferência, ou então, quando o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador, que não lhe seja imputável, se prolongue por mais de um mês.

Relativamente à alteração do regime de trabalho, nomeadamente, passar de tempo parcial para tempo inteiro ou vice-versa, o Código do Trabalho é omissivo relativamente a esta situação, sendo que é instalada no sentido e no âmbito do apelo feito pela LVD à colaboração das entidades empregadoras. Defendemos, por outro lado, que as faltas dadas pelas vítimas, apesar de não elencadas nos termos do art. 249.º, n.º 2, cabem na alínea *d*) do mesmo artigo; porém, também podemos justificar nos termos da alínea *j*) e art. 43.º da LVD. Contudo, se ultrapassar os 30 dias por ano, determinam a perda de retribuição. Foi ainda apresentada a possibilidade de prestação do trabalho em regime de teletrabalho, sendo certo, todavia, que nem todas as profissões e funções podem ser prestadas por este meio.

Cabe à vítima decidir o que pretende, atendendo, é claro, à estrutura da empresa em que exerce atividade.

Por sua vez, a utilização indevida destes mecanismos, baseando em falsas declarações e falsas denúncias, para além da obrigação de devolver

tudo o que foi recebido indevidamente, pode dar lugar a processo disciplinar; todavia, se o empregador despedir a vítima em consequência das suas ausências, depois de informado acerca do estatuto de vítima de violência doméstica, e se mostrar que não há fundamento válido, o despedimento é ilícito⁽¹⁵⁾ e abusivo⁽¹⁶⁾, quando tenha lugar nos 6 meses posteriores à cessação do estatuto da vítima. Perante uma situação destas, para além do Tribunal declarar o despedimento ilícito e abusivo, o trabalhador pode optar por indemnização ou reintegração, sendo que a indemnização é majorada, nos termos do arts. 392.º, n.º 3 *ex vi* 331.º, n.º 4, ambos do Código do Trabalho (em vez de uma indemnização de 15 a 45 dias e retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (art. 391.º), a vítima de VD tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades (art. 392.º)

Ser vítima de violência doméstica, na maior parte das vezes, cria traumas físicos e psicológicos. Havendo esta “abertura” por parte da legislação laboral, a vítima pode sentir-se mais salvaguardada relativamente à sua situação laboral.

(15) Cf. art. 381.º, alínea *b*) do CT.

(16) Cf. art. 331.º, n.º 1, alínea *d*) do CT.