

Medidas de proteção à vítima de violência doméstica

no âmbito do Direito do Trabalho

Joana Salazar Gomes

Advogada na RA&A

No presente ano de 2019 muito se tem falado e discutido sobre o crime (público) de violência doméstica, previsto e punido pelo artigo 152.º do Código Penal.

O elevado número de mortes registadas só em 2019, ocorridas em contexto de violência doméstica – até à presente data já foram dezasseis as mulheres assassinadas pelos seus maridos ou companheiros –, tem vindo a sensibilizar a opinião pública, sendo notória a necessidade de repensar o tipo de respostas e soluções que, presentemente, a Ordem Jurídica no seu todo tem ao seu dispor, quer no combate a este tipo de crime, quer no apoio e proteção que confere às vítimas.

De acordo com os dados fornecidos pelo Instituto Nacional de Estatística relativamente a *"agentes/ suspeitas/os identificadas/os em crimes de violência doméstica contra o cônjuge ou análogo registados pela PSP e GNR"*, organizados por género e por ano, em 2018, em 19.971 de um total de 23.600 casos registados, o agressor era do sexo masculino. Já em 2017, em 20.186 de um total de 23.753 casos registados, o agressor era do sexo masculino.

Tendo em consideração os dados estatísticos disponíveis, torna-se, portanto, evidente que as vítimas do crime de violência doméstica são, na sua grande maioria, mulheres, razão pela qual este crime é, muitas vezes, classificado como um crime de violência de género.

Atendendo ao número de mortes registadas só no corrente ano, é fundamental, de entre as medidas que já existem, considerar outras, designadamente a nível do Direito do Trabalho, que muito podem contribuir para a proteção e apoio às vítimas de violência doméstica que, conforme referido supra, são na sua grande maioria mulheres.

Como sabemos, muitas das vítimas optam por continuar a residir com o agressor por não terem meios de subsistência próprios para, sozinhas, se sustentarem a si e aos seus filhos, ou por estarem totalmente dependentes do salário que auferem, como contrapartida pelo trabalho que prestam à sua entidade empregadora.

Ora, quando tomam a difícil decisão de abandonar o lar conjugal, fugindo do contexto de violência em que vivem, muitas das vítimas são forçadas ou a denunciar o seu contrato de trabalho, ou, até, a abandonar o trabalho, quer por serem colocadas em casas abrigadas noutra localidade que não aquela onde viviam – deixando, portanto, de ser exequível deslocarem-se para o local onde prestam/prestavam o seu trabalho –, quer por não poderem continuar empregadas num local que é conhecido do agressor, sob pena de serem vítimas de novas agressões.

Importa ter presente que o momento em que abandonam o lar conjugal é precisamente o momento em que muitas vítimas de violência doméstica perdem a sua vida, devido à retaliação exercida por parte do agressor.

Precisamente por este motivo, é essencial as vítimas de violência doméstica, quando finalmente conseguem sair do ciclo de violência e fugir do agressor, alterarem as suas rotinas e, designadamente, o local onde exercem a sua atividade profissional, o que muitas vezes só é possível mediante a denúncia do contrato de trabalho, ou o abandono do trabalho.

Ora, os termos e para os efeitos do disposto no artigo 400.º do Código do Trabalho, "1 - *O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade. (...) 3 - No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior. 4 - No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida. (...)*".

Por sua vez, de acordo com o disposto no artigo 401.º do Código do Trabalho "O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à

retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência”.

Por fim, nos termos do artigo 403.º do Código do Trabalho, *“1 - Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar. 2 - Presume-se o abandono do trabalho em caso de ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência. 3 - O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, só podendo ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida deste. 4 - A presunção estabelecida no n.º 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência. 5 - Em caso de abandono do trabalho, o trabalhador deve indemnizar o empregador nos termos do artigo 401.º*

Tendo em consideração o disposto nos artigos supra citados, uma vítima de violência doméstica é forçada a planear a sua fuga pelo menos com um mês de antecedência, sob risco de ser forçada a ter de pagar à sua entidade empregadora uma indemnização quer por falta de aviso prévio, quer por abandono do trabalho.

Por outro lado, em qualquer uma destas situações – ou seja, quer opte por denunciar o seu contrato de trabalho, com ou sem aviso prévio, quer seja forçada a abandonar o trabalho – a vítima não terá direito a aceder ao subsídio de desemprego.

Como é sabido, o subsídio de desemprego é um valor em dinheiro que é pago em cada mês a quem perdeu o emprego de forma involuntária, quer por ter sido alvo de despedimento sem justa causa, ter caducado o seu contrato de trabalho, ou por se ter despedido com justa causa.

Ora, os fundamentos para o despedimento com justa causa por parte do trabalhador, encontram-se previstos no artigo 394.º do Código do Trabalho.

De acordo com o disposto neste artigo, *“1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato. 2 - Constituem justa causa de resolução do contrato*

pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador: a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição; b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador; c) Aplicação de sanção abusiva; d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho; e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador; f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante. 3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador: a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato; b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador; c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição. d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 285.º, com o fundamento previsto no n.º 1 do artigo 286.º-A".

Ora, atendendo ao elevadíssimo número de vítimas de violência doméstica que todos os anos se registam em Portugal – para termos noção da dimensão, tal como refere a Senhora Eng. Paula Sequeira no artigo publicado no público em 06.02.2019 sob o título "Violência doméstica: o último reduto do agressor", "em janeiro deste ano foram assassinadas em Portugal oito mulheres em contexto de violência doméstica, sendo já dez as mulheres assassinadas em 2019. (...) Para transmitir a dimensão desta tragédia, oito é precisamente o mesmo número de mulheres assassinadas em Espanha, durante o mês de janeiro último. Como é que Portugal, com dez milhões de habitantes, tem números de femicídios idênticos a Espanha, um país com uma população de 47 milhões?" – seria essencial considerar a cessação do contrato de trabalho, por motivos inerentes a uma situação de violência doméstica, como justa causa de resolução.

Ou seja, deveria ser consagrada uma nova alínea no n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho que considerasse como justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador este ser forçado a fazer cessar o seu vínculo laboral por ser vítima de violência doméstica e não ter outra alternativa senão despedir-se, sob pena de continuar a ser alvo de agressões.

A introdução desta nova alínea no n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho iria permitir que muitas vítimas de violência doméstica – que, como vimos, na sua esmagadora maioria são mulheres – pudessem aceder às prestações de subsídio de desemprego, desta forma colmatando uma situação em que se verifica uma comprovada desigualdade entre homens e mulheres na área do Direito Laboral, uma vez que raras são as vezes em que os homens são forçados a fazer cessar as suas relações laborais, sem sequer poderem aceder ao subsídio de desemprego, por serem vítimas de violência doméstica.

Por outro lado, as vítimas terem consciência que o facto de decidirem abandonar o agressor não implica necessariamente colocarem-se numa situação de desemprego, sem acesso a qualquer tipo de rendimento (a não ser o rendimento social de inserção), irá funcionar como incentivo para que muitas saiam do ciclo de violência em que vivem, desde modo prevenindo que mais mulheres sejam assassinadas pelos seus companheiros ou maridos.

Importa ter presente que a Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, já contempla diversas medidas, designadamente no âmbito do Direito Laboral, essenciais na proteção das vítimas.

De entre essas medidas, temos a concessão às vítimas de violência doméstica, entre outros, dos seguintes direitos: serem, a seu pedido, transferidas temporária ou definitivamente para outro estabelecimento da empresa (artigo 42.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro); as suas faltas, motivadas por impossibilidade de prestar trabalho em razão da prática do crime de violência doméstica, serem consideradas justificadas (artigo 43.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro) e ser-lhes assegurada prioridade no acesso às ofertas de emprego, à integração em programas de formação profissional ou em qualquer outra medida ativa de emprego (artigo 48.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro).

Tendo em consideração o supra exposto, também a Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro deveria ser alterada, no sentido de passar a ser concedido um novo direito: o acesso ao

subsídio de desemprego pelas vítimas que, em razão da prática do crime de violência doméstica, sejam forçadas a fazer cessar o seu vínculo laboral.

A introdução no Ordenamento Jurídico das alterações legislativas aqui propostas iria, salvo melhor opinião, contribuir para a proteção das vítimas, sendo este mais um passo que poderia ser dado na erradicação do flagelo que é a violência doméstica em Portugal.