

Circular nº 47/2023

Junho

Assunto: 17.^a Circular: Alteração ao Código do Trabalho/2009.
Atualização em sede de trabalho: “vítimas de violência doméstica”.

Vamos elucidar os Exms. Avençados sobre uma questão que está a constituir um problema para as Empresas: o trabalhador/a, vítima de violência doméstica, no contexto especificadamente laboral. Assim,

Desde já se afasta o problema dos reflexos penais da violência doméstica. O Sr. Industrial não tem nada com isso.

A questão “violência doméstica e seus reflexos em contexto de trabalho” surgiu com o ARTIGO 195, **Código Trabalho/versão 2009**, cujo título e texto é:

TRANSFERÊNCIA A PEDIDO TRABALHADOR

“1 - 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 queixa-crime;

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

2 - Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas 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.

3 - No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4 - É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2”.

Ora, ainda no ano de 2009, a 16 Setembro, --- o Código é de Fevereiro - --, saiu a **LEI N.º 112/2009**, de 16 Setembro, cuja finalidade era:

“PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E PROTECÇÃO E ASSISTÊNCIA À VÍTIMA”
cuja SECÇÃO III, que tem o título: TUTELA SOCIAL, contém os seguintes artigos com interesse em contexto laboral:

— **ARTIGO 41** - que descreve como, de forma prioritária, o Empregador deve satisfazer os pedidos do trabalhador/a em mudanças em termo de trabalho.

- Neste artigo, é de realçar que a satisfação do pedido do trabalhador/a, depende “ **Sempre que possível**, e quando **a dimensão e a natureza** da entidade empregadora o permitam (...)”. (sublinhados nossos)
- **ARTIGO 41** – regula a transferência do trabalhador/a, --- em parte é uma cópia do art.º 195, do Código Trabalho.
- **ARTIGO 43** – trata do regime de FALTAS, da vítima de violência doméstica. Essas faltas, se motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho, em razão da prática de crime de violência doméstica, são JUSTIFICADAS. Caem portanto, na previsão da alínea j), n.º 2, art.º 249, CT.
- **ARTIGO 48** – trata da prioridade a dar a tais trabalhadores no acesso à formação e acesso ao emprego.

REPARE,

- ❖ o Artigo 41 – trata da mudança em empresas que apenas tenham 1 unidade ou estabelecimento. Aqui, trata-se de mudanças em tempo de trabalho.
- ❖ o Artigo 42 – trata da mudança em empresas que tenham mais de uma unidade industrial ou estabelecimento. Aqui, trata-se de mudanças para outro estabelecimento ou unidade industrial da Empregadora.

Ainda no plano legislativo, referência ao **ESTATUTO DE VÍTIMA**, publicado em Anexo à Lei n.º 130/2015, de 4 Setembro, Fhs. 7006 a 7010, do D.R. n.º 173, de 4 Setembro 2015. Que, por não ter reflexos no plano legislativo laboral, aqui apenas fixa a referência.

RETOMAMOS a referência ao Código Trabalho.

Já vimos que é o ARTIGO 195, Código Trabalho, atrás reproduzido, que sob o título: “Transferência a Pedido do Trabalhador”, regula a transferência do trabalhador, vítima de violência doméstica, a seu pedido “**...tem direito**” à transferência “**...para outro estabelecimento da empresa**”.

Ora, a finalidade desta Circular é dar conhecimento se, com a extensa alteração ao Código Trabalho, feita pela Lei n.º 13/2023, e que entrou em vigor a 1 Maio 2023, esta matéria sofreu alguma alteração.

A resposta é: SIM. Em 2 Artigos.

- **ARTIGO 400** – este artigo que trata da

DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO PELO TRABALHADOR

denúncia do contrato, pelo Trabalhador, com aviso prévio, ganhou um novo **n.º 6**, nos termos seguintes:

“ 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.

...

6 - O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos números anteriores”.

— **ARTIGO 401** – tinha apenas o corpo do artigo, que passou a n.º 1. O corpo do artigo dizia e diz:

“ 1 - O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio (...) deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, (...).

2 - O disposto no número anterior não é aplicável ao trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica”.

Portanto,

Se tiver uma situação destas, tenha em atenção a legislação já existente; e, as alterações agora introduzidas.

