

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: N° 02/2011

ASSUNTO: Trabalhador vítima de violência doméstica.
Transferência do trabalhador; suspensão do contrato; ou ...

Com o processo de destruição da Família, encetado nos idos de 70, do século passado, agravou-se o problema da violência doméstica. Ora, quando se conjuga a hipótese da vítima da violência doméstica ser ao mesmo tempo "trabalhador", vai sobrar para alguém as consequências; alguém que, nada tem a ver com isto de casais desavindos e que resolvem o problema a soco, bofetada ou pontapé: a empregadora da "vítima"! Assim,

Veja o que diz o nº1, artº195, Código Trabalho:

"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 de casa de morada de família no momento em que se efective a transferência.

Esta previsão do Código do Trabalho não cai do céu, mas resulta ainda de obrigações indicadas na **LEI Nº112/2009**, de 16 Setembro, a qual tem por finalidade estabelecer o regime jurídico,

"... aplicável á prevenção da violência doméstica e á protecção e assistência das suas vítimas".

estabelecendo um conjunto de medidas, constantes do artº3, sendo uma delas:

"e)- Tutelar os direitos dos trabalhadores vítimas de violência doméstica"

Ora esses direitos constam dos artºs 41; 42; 43 e 48, dessa Lei, no que á empregadora diz respeito. Assim,

- **Artigo 41** – a empresa deve cooperar na resolução do problema do seu trabalhador, vítima de violência doméstica, desde logo:
- satisfazendo o pedido feito por este de passar de um horário a tempo completo, para um horário a tempo parcial; ou, vice-versa,
 - de um horário a tempo parcial, para um horário a tempo completo,

mas, atenção, sempre que a dimensão e a natureza da empregadora o permitam.

- **Artigo 42** – aqui se regula, nos mesmos termos do artº195, Código Trabalho, a "transferência a pedido do trabalhador". É uma cópia daquele artº195, CT, cujo nº1, já se transcreveu acima. E tal como se prevê no nº2, artº195, a Empresa apenas pode adiar a transferência,

"2- (...) com fundamento em exigência imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou até que exista posto de trabalho compatível, disponível".

e, nesta situação, o trabalhador tem o direito "... a suspender o contrato de imediato, até que ocorra a transferência", --- nº3, artº195, CT; nº3, artº42, da Lei.

- Artigo 43 – neste artigo, trata-se das faltas do trabalhador, vítima de violência doméstica, e que são consideradas: "justificadas". Portanto, é um dos casos previstos na al.j), do nº2, do artº249, CT. Daí, estas faltas são consideradas justificadas e pagas pelo empregador, se não excederem 30 dias/ano, --- ver al.d), nº2, artº255, Código. E,
- Artigo 48 – aqui, reconhece-se o acesso, preferencial, aos programas de formação profissional, existentes.

Mas, perguntará: é verdade muito badalada que, em Portugal, 95% das empresas são micro ou pequenas empresas. Estas, natura e normalmente, só tem um estabelecimento. Logo, prevendo-se no nº3, do artº195, --- e, da mesma forma, no nº3, do artº42, da Lei nº112/2009, que

"(...) o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência."

sendo esta impossível, --- pois a Empresa não tem outro estabelecimento na mesma localidade, ou no País ----, como é que se resolve o problema ? --- Quem paga ao trabalhador/vítima enquanto ele está suspenso ?

Ora, fique já a saber: o Legislador não resolve o problema, no Código. Ou melhor: aplica-se o regime geral sobre a suspensão do contrato, ou seja, o trabalhador perde o direito á retribuição, durante a suspensão do contrato. Mas, já a Lei nº112/2009 resolve o problema pois o artº46, permite a este trabalhador ter acesso ao "rendimento social de inserção". Portanto, o empregador é que não tem de pagar. Mas,

Mesmo tendo um só estabelecimento, o empregador pode "ajudar" a resolver o problema do trabalhador vítima de violência; mas, claro, sempre que isso seja possível, e a pedido do trabalhador:

- passar o trabalhador ao regime de teletrabalho; claro, se isso for compatível com as tarefas exercidas. Note: nesse caso, o empregador não se pode opor ao pedido.
- passar o trabalhador para a situação de trabalho no domicílio, desde que as tarefas que ele executa na empresa permita esta solução.

Enfim: ter um trabalhador, vitima de violência doméstica é um caso bicudo. Contudo, com boa vontade, é possível resolver o problema.

Janeiro 2011

Carlos F. Santos Cavaleiro