



**CATOLICA**  
**FACULDADE DE DIREITO**

---

ESCOLA DE LISBOA

**O DIREITO DO TRABALHO E AS VÍTIMAS DE  
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

---

**Adriana Cecília da Silva Cardoso**

Dissertação elaborada no âmbito do Mestrado em Direito Forense, sob  
orientação da Professora Doutora Joana Vasconcelos

*Lisboa, Novembro de 2022*

**Palavras-Chave:** Direito do Trabalho, proteção laboral, vítimas de violência doméstica, estatuto de vítima, faltas justificadas, alteração do local de trabalho, alteração do tempo de trabalho, suspensão do contrato de trabalho, teletrabalho, licença de reestruturação familiar, subsídio de desemprego.

## **Agradecimentos**

À minha Mãe, por me apoiar em todos os meus sonhos e depositar em mim uma confiança que não é sequer quantificável. Espero um dia ser apenas metade da Mulher que és.

Aos meus irmãos, o André e o Pedro, por serem os meus pilares. São a prova de que ou se é tudo ou não se é nada e o amor que sinto por vocês nunca vou ser capaz de explicar.

A Cinfães, às minhas pessoas, por serem o significado mais puro do que é uma família. Nunca vos pediram nada e vocês sempre fizeram absolutamente tudo por mim.

Aos meus Amigos, que têm sempre uma palavra bonita para me dizer nos melhores momentos e um ombro querido nos piores. Têm todos uma boa dose de paciência e compreensão dentro de vocês, obrigada por isso.

À Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa e à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, por este percurso de enorme crescimento pessoal e académico.

À Professora Doutora Joana Vasconcelos, por ser uma inspiração no que toca ao tema da proteção laboral das vítimas de violência doméstica e por toda a ajuda prestada na elaboração desta Dissertação.

Às vítimas de violência doméstica. O meu respeito. Que o dia de amanhã seja sempre um pouco melhor do que o anterior.

Ao meu Pai, com uma saudade que nunca vou conseguir pôr em palavras. Espero que estejas orgulhoso.

## Índice

Lista de abreviaturas .....	5
Introdução .....	6
1. O Direito do Trabalho e o combate ao fenómeno da violência doméstica .....	8
2. Nota sobre o Sistema Espanhol .....	12
3. O Sistema Português .....	15
3.1. O estatuto da vítima de violência doméstica .....	16
3.2. O regime das faltas justificadas .....	17
3.3. A alteração do local de trabalho .....	20
3.4. A suspensão do contrato de trabalho .....	23
3.5. O regime de teletrabalho .....	25
3.6. A alteração do tempo de trabalho .....	26
3.7. A licença de reestruturação familiar e respetivo subsídio .....	27
3.8. O subsídio de desemprego .....	29
3.9. A cessação do estatuto da vítima de violência doméstica .....	31
4. Considerações Finais .....	35
5. Bibliografia .....	38

## **Lista de Abreviaturas**

Ac. – Acórdão

CP – Código Penal

CT – Código do Trabalho

Op. Cit. – obra citada anteriormente

P. – página

Pp. - páginas

SS – Segurança Social

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRC – Tribunal da Relação de Guimarães

VD – violência doméstica

## Introdução

O crime de violência doméstica, previsto e punido pelo artigo 152.º do CP, é um flagelo de grande dimensão em Portugal. No ano de 2021 foram registadas 26.520 ocorrências por parte das Forças de Segurança, concluindo-se que o crime de violência doméstica contra cônjuge ou análogo é aquele que conta com o maior número de participações entre todos os crimes.<sup>1</sup>

Em Portugal só se começou a dar a devida atenção ao tema e a reconhecer a violência doméstica como um problema social a partir das últimas décadas do século passado, pese embora aconteça e o seja há muito mais tempo<sup>2</sup>. Com efeito, apenas em 1982 as agressões físicas entre um casal foram consideradas criminalmente relevantes, constituindo o crime de maus-tratos (artigo 153.º, n.º 3 do CP de 1982), só em 1995 os maus-tratos psíquicos passaram também a ser puníveis (artigo 152.º, n.º 1, alínea a)), e unicamente em 2000 a violência doméstica se tornou crime público, através da Lei n.º 7/2000 de 27 de maio que procedeu à alteração do CP quanto a este ponto. Em 2007, com a reforma do CP por via da Lei n.º 59/2007 de 4 de setembro, a previsão do crime de violência doméstica passou a ser praticamente igual à de hoje, tendo-se procedido à divisão do tipo penal em mais dois: os maus-tratos (152.º-A) e violação de regras de segurança (152.º-B). A legislação foi-se adaptando à realidade e atualmente encontramos as figuras do ex-cônjuge, a pessoa com a qual se mantém ou se tenha mantido uma relação de namoro ou uma relação análoga à dos cônjuges.

Um dos instrumentos jurídicos mais importantes sobre esta matéria é a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra Mulheres e a Violência Doméstica, adotada a 11 de maio de 2011, conhecida como a Convenção de Istambul, que foi ratificada por Portugal em 2013. Fomentou a cooperação entre todos os serviços estatais competentes na proteção das vítimas de violência doméstica e uma atuação por parte das mesmas com base em referenciais mínimos de intervenção de

---

<sup>1</sup> Informação retirada do Relatório Anual de Segurança Interna de 2021, disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLI0NgcAIUgtZwUAAAA%3d>.

<sup>2</sup> Sobre este tema ver DIAS, Isabel Sá – “A violência doméstica em Portugal: Contributos para a sua visibilidade” in Livro de Atas de Conferência Nacional, Associação Portuguesa de Sociologia Publicações, 2000, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/19973/2/isabeldiasviolencia000083615.pdf>.

aplicação obrigatória, assegurando que as necessidades, a segurança e o bem-estar das vítimas são o principal foco.<sup>3</sup>

Não sendo possível ignorar a dimensão do impacto que é causado numa pessoa que seja vítima de violência doméstica, a sociedade tem vindo cada vez mais a preocupar-se com diferentes formas de ajudar a minimizar os danos de uma situação destas.

Numa perspetiva estritamente laboral os problemas também surgem, uma vez que se está a lidar com trabalhadores numa situação de fragilidade imensa, da qual resultam, por exemplo, ausências e níveis de produtividade mais baixos. Assim, o legislador também tem vindo a fazer uma caminhada no que toca à proteção laboral das vítimas de violência doméstica, sendo hoje consagrados seis direitos: a justificação das faltas, a alteração do local de trabalho através da transferência, a suspensão imediata do contrato de trabalho, o desenvolvimento da atividade em regime do teletrabalho, a licença de reestruturação familiar e o respetivo subsídio e, por fim, o acesso ao subsídio de desemprego.

O presente estudo ocupar-se-á então da análise crítica da proteção laboral que é conferida às vítimas de violência doméstica. Toma como ponto de partida a explicação do funcionamento de cada mecanismo consagrado no nosso ordenamento jurídico, examinando os seus pontos positivos e os seus pontos negativos, não sendo descuradas sugestões para um melhor desempenho prático.

---

<sup>3</sup> Sobre este tema ver SANTOS, Margarida Maria Oliveira – “A Convenção de Istambul e a “violência de género”: breves apontamentos à luz do ordenamento jurídico-penal português”, Revista FIDES, volume 8, n.º 2, 30 de dezembro, 2017.

## **1. O Direito do Trabalho e o combate ao fenómeno da violência doméstica**

O Direito do Trabalho nasceu entre o final do século XIX e o início do século XX, por força dos abusos praticados pelos empregadores sob os trabalhadores no seio da industrialização. O sucesso da indústria estava a custar as condições de trabalho e as condições de vida aos operários, chegando-se à conclusão que não podia esta área continuar a reger-se pelos princípios da autonomia da vontade e da igualdade do direito civil, pois na prática havia sempre uma parte débil – o trabalhador. Os Estados liberais haviam deixado os seus trabalhadores nas mãos do capitalismo selvagem, o que levou a classe operária a condições miseráveis. Face a esta realidade o “Movimento Operário” começou a revoltar-se e a fazer pressão politicamente, fazendo surgir as primeiras leis sobre tempo de trabalho, segurança e higiene no trabalho e acidentes de trabalho.<sup>4</sup>

Como afirma TERESA COELHO MOREIRA<sup>5</sup> “podemos dizer que a função por excelência que se atribuiu ao Direito do trabalho desde os seus primórdios foi uma função tuitiva ou protecionista, assumindo-se que o seu código genético, o seu ADN é o de regular uma relação que é assimétrica visando compensar a debilidade real dos trabalhadores perante os empregadores (...)”.

Em Portugal encontramos vários diplomas que demonstram este carácter intervencionista como, por exemplo, a Lei n.º 83, de 24 de julho de 1913, o primeiro instrumento a tratar a matéria da responsabilidade pelo risco em situação de acidente de trabalho. Mais tarde, em 1958, foi publicado o Decreto n.º 40.820 e o Decreto Regulamentar n.º 41.821, de 11 de agosto, que regulamentaram questões de segurança no trabalho nas obras de construção civil. Ou os Decretos n.º 47.511 e n.º 47.512, de janeiro de 1967 que criaram os serviços médicos do trabalho nas empresas. Em 1973 foi aprovada a primeira lista de doenças profissionais, através do Decreto n.º 434/73, de 25 de agosto. E até aos dias de hoje os exemplos são inúmeros. Este ramo jurídico foi evoluindo com o passar dos anos, mas sem nunca esquecer a sua índole: contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

---

<sup>4</sup> Em Portugal, os Decretos de 14 de abril de 1891 e de 16 de março de 1893 regularam o trabalho de menores e mulheres nos estabelecimentos industriais e vieram estabelecer regras sobre a inspeção das respetivas condições de trabalho.

<sup>5</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – “Crise e Direito do Trabalho: um breve olhar sobre a atual função do Direito do Trabalho” in Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Revista Direito e Justiça - Volume III, Universidade Católica Editora, 2015, p. 546.

A relação que se consegue estabelecer entre o Direito do Trabalho e o combate à violência doméstica é de um potencial imenso. Nas palavras de JOANA VASCONCELOS<sup>6</sup> a dimensão laboral tem uma “importância central no processo de reconstrução de toda uma vida que se segue à decisão de pôr fim a uma situação insuportável, de sair de uma relação marcada pela agressão, pela humilhação e pelo medo.”

Há muitos fatores que justificam a não atuação por parte de uma vítima de violência doméstica contra o seu agressor, nomeadamente o domínio e o controlo que este exerce sobre a mesma. O isolamento relativamente às outras pessoas e a dependência económica, por exemplo, são mecanismos utilizados por parte dos agressores que criam obstáculos profundos à decisão da vítima em relação à situação de violência. Ora, são identificáveis, pelo menos, três pontos benéficos no desenvolvimento de uma atividade profissional por parte de uma vítima de violência doméstica. São eles: a segurança da independência financeira, a potencialização da integração social e a promoção da realização pessoal.

Começamos pela garantia da independência financeira. RUTE SARAIVA<sup>7</sup> indica-nos que, “além da questão de género, sobressai o carácter determinante do estatuto económico da vítima: não só as mulheres mais pobres estão mais expostas devido a factores contextuais e individuais, como as mulheres economicamente dependentes dos agressores apresentam menores probabilidades de sair da relação e maiores de regressar ao parceiro abusador, assim como de sofrer sevícias mais fortes.” É de fácil compreensão que alguém dependente economicamente de outrem não tenha à sua disposição muitas oportunidades de saída de uma situação de violência. E aqui falamos tanto de uma dependência económica total, mas não só. Alguém que precisa de outrem para pagar uma casa, para sustentar os filhos, também é dependente. A separação acarretará uma diminuição do nível de vida, o que muitas vezes pode colocar em risco aquilo que se considera ser os mínimos de um dia-a-dia digno.

---

<sup>6</sup> VASCONCELOS, Joana – “Sobre a protecção da vítima de violência doméstica no Direito do Trabalho português”, in Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, Revista Direito e Justiça - Volume Especial, II, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2011, p. 32.

<sup>7</sup> SARAIVA, Rute - “A dependência económica da vítima de violência doméstica face ao agressor” in Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Volume 54, n.º 1-2, Coimbra Editora, 2013, p. 52.

Além de que, nas situações em causa, a vítima é obrigada a sair da casa de morada de família<sup>8</sup>, o que acarreta consigo imensas despesas com a nova vida. Mais complicado se torna o caso na hipótese de o casal ter filhos dependentes. Como aponta RUTE SARAIVA<sup>9</sup>, “as mulheres tendem a ficar com os filhos, e conseqüentemente com os encargos associados, muitas vezes sem o pagamento devido de alimentos, até por uma questão de chantagem ou vingança.”, o que só agrava ainda mais um conjunto de circunstâncias já por si deveras complicado.

Assim, é de extrema importância que estas pessoas trabalhem, pois ao desenvolverem uma atividade e ao serem por esta remuneradas garantem a sua subsistência e a sua capacidade de afirmação perante uma situação de violência. Alguém que esteja com a sua vida financeira em ordem terá uma facilidade muito maior em libertar-se do agressor, ao contrário de alguém cuja sobrevivência e, porventura a dos seus filhos também, seja posta em causa por se separar, porque dificilmente o fará nessas condições.

Como referimos, um dos mecanismos frequentemente utilizados pelos agressores passa pelo isolamento social das vítimas. É característico das situações de violência doméstica o sentimento de abandono, de falta de uma rede de apoio, muitas vezes provocado “voluntariamente” pela vítima, porque para tal foi manipulada. Ora, uma pessoa estando sozinha tem dificuldade em pedir ajuda, porque não tem a quem o fazer. A falta de relações pessoais, sejam elas em contexto de amizade ou de trabalho, por exemplo, deixam a vítima submersa num buraco negro com muito pouca capacidade de fuga.

Sabemos que a prática de uma atividade profissional implica exatamente o contrário do que se pretende nesta realidade fomentada pelo agressor, na medida em que as relações pessoais são uma consequência natural. As idas diárias para o local de trabalho implicam o contacto com várias pessoas, os colegas, os chefes, os clientes. Muitas vezes são criadas boas relações em contexto laboral que extravasam para o âmbito pessoal, pelo facto de serem pessoas com quem se passa grande parte do dia-a-dia. E são precisamente estas algumas das pessoas que têm a oportunidade de estar atentas a sinais de alerta, que podem ajudar a vítima. Por outro lado, na hipótese de uma vítima que acabou de romper com a relação abusiva, o ir trabalhar todos os dias também acaba por ser importante. Seja

---

<sup>8</sup> Mesmo a nossa lei faz essa pressão, na medida em que faz depender determinados direitos das vítimas da saída da casa de morada de família, como veremos mais à frente.

<sup>9</sup> SARAIVA, Rute, op. cit., p. 52.

porque retoma rotinas, seja porque convive com as pessoas referidas anteriormente, quebrando assim o ciclo de isolamento e angústia.

Por fim, a partir do momento em que o trabalho ocupa grande parte do dia ganha uma dimensão muito grande na vida de uma pessoa. A realização profissional tem consequências diretas na saúde mental de qualquer um, fator de enorme relevância para alguém que está a ultrapassar uma situação na qual foi vítima de violência doméstica. A valorização pessoal e o desenvolvimento da autoestima são efeitos positivos potencializados pelo desenvolvimento de uma atividade laboral.

Conclui-se que o papel que o Direito do Trabalho tem no combate à violência doméstica é fundamental, ajudando a vítima de variadas maneiras. Por isso, é imperioso garantir que a vítima de violência doméstica tenha condições para manter a sua atividade laboral. Certo é que pode acontecer a vítima ficar impossibilitada de exercer a sua prestação laboral, em consequência das agressões, físicas e psíquicas, sofridas, ou porque está numa casa de abrigo, entre outras hipóteses. Perante tais cenários cabe ao Direito do Trabalho assegurar mecanismos aos quais a vítima pode recorrer, para que não saia ainda mais prejudicada da situação de violência.

Na medida em que estes mecanismos constituem verdadeiros direitos, ou seja, faculdades oponíveis por parte dos trabalhadores ao empregador, pode-se questionar a razão de fundo pela qual uma situação da vida pessoal e privada dos trabalhadores tem de interferir e de prevalecer de tal forma sob a lógica organizacional da empresa. Tal realidade é perfeitamente explicada por JOANA VASCONCELOS<sup>10</sup> quando afirma que esses tais direitos “concretizam uma ideia de responsabilidade empresarial: porque a violência doméstica, (...), atinge valores fundamentais do próprio Estado de Direito, não mais pode ser confinada à esfera do estritamente privado, pelo que também o empregador é chamado a colaborar na atenuação e na reparação das suas repercussões e, por tal via, a contribuir para a sua erradicação nas relações não laborais.” A violência doméstica é um fenómeno social que todos devemos querer combater, pelo que a todos cabe contribuir para esse mesmo fim.

---

<sup>10</sup> VASCONCELOS, Joana, op. cit., pp. 35-37.

## 2. Nota sobre o Sistema Espanhol

Sobre esta matéria existe em Espanha a Lei Orgânica n.º 1/2004, de 28 de dezembro, que trata de medidas de proteção integral contra a violência de género. Tanto trata de medidas no campo da prevenção, como no campo da proteção da vítima, não esquecendo a parte da punição do agressor.

É considerada uma lei progressista<sup>11</sup>, por ter começado a olhar para o combate à violência contra as mulheres como um papel do Estado, tendo servido de inspiração base a outros ordenamentos, incluindo o nosso. Sem ser o objetivo fazer uma análise detalhada comparando os dois sistemas, é importante ter em atenção algumas noções essenciais sobre esta Lei espanhola para melhor compreensão do tema e das nossas próprias leis também.

Salta-nos logo à vista o facto de ser uma lei contra a violência de género, ou seja, trata da violência que é exercida pelos homens sobre as mulheres que são ou tenham sido suas companheiras, quer numa relação conjugal, quer numa relação similar (artigo 1.º).

Em primeiro lugar, é preciso entender que esta lei é o ponto de partida, na medida em que reconhece e confere à trabalhadora vítima de violência de género esse estatuto (artigo 23.º) e, por consequência, o acesso aos vários direitos conferidos (artigo 21.º): redução ou reordenação do seu tempo de trabalho, mobilidade geográfica, suspensão do contrato de trabalho com reserva do posto, ausências ou faltas de pontualidade motivadas pela situação física ou psicológica são justificadas, extinção do contrato de trabalho. Num segundo momento, é *Estatuto de los Trabajadores* (Real Decreto Legislativo n.º 2/2015, de 23 de outubro) que concretiza os vários direitos referidos.

Prevê-se no artigo 37.º, n.º 8 do *Estatuto de los Trabajadores* o direito da trabalhadora vítima de violência doméstica “a uma redução do tempo de trabalho com uma redução proporcional do salário ou à reorganização do tempo de trabalho, através da adaptação do horário de trabalho, da aplicação do horário flexível ou de outras formas de organização do tempo de trabalho em uso na empresa”, assim como o direito a realizar o trabalho à distância ou a deixar de o fazer.

---

<sup>11</sup> Esta Lei foi de tal forma pioneira que mereceu em 2014 uma menção honrosa no *Future Policy Award*, atribuído pelas instituições ONU Mulheres, World Future Council e União Interparlamentar. O documento encontra-se disponível em [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/future\\_policy\\_award2014\\_en.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/future_policy_award2014_en.pdf).

Quanto ao direito à mobilidade geográfica (artigo 40.º, n.º 4, do *Estatuto de los Trabajadores*), o que se prevê é a hipótese na qual as mulheres são obrigadas a deixar o seu emprego por causa do seu local, tendo então o direito preferencial de ocupar outro posto, da mesma categoria profissional ou equivalente, que a empresa tenha disponível noutras localidades. A mudança do local de trabalho terá uma duração inicial de seis meses a um ano, período no qual o empregador é obrigado a manter o posto de trabalho ocupado até então, dando-se a escolher à trabalhadora entre regressar ao anterior posto de trabalho ou permanecer no novo, uma vez terminado o prazo.

A trabalhadora tem ainda o direito de suspender o seu contrato de trabalho, previsto no artigo 45.º, n.º 1, alínea n), do *Estatuto de los Trabajadores*. É a própria Lei Orgânica que estabelece a obrigação por parte do empregador de reservar o posto de trabalho, sendo que o período de suspensão terá uma duração inicial que não pode exceder os seis meses, como indica o artigo 48.º, n.º 8 do *Estatuto de los Trabajadores*. Acresce-se que esta suspensão do contrato de trabalho dá lugar à situação legal de desemprego, como também previsto no artigo 21.º, n.º 2 da Lei Orgânica. Mais, todo o período de suspensão considera-se como tempo de quotização efetiva, para efeitos das prestações de Segurança Social e de desemprego (artigo 165.º, n.º 5 da Lei Geral da Segurança Social, aprovada pelo Real Decreto Legislativo n.º 8/2015, de 30 de outubro).

Como já foi indicado, todas as ausências ou faltas de pontualidade que sejam devido à situação física e/ou psicológica derivada da violência consideram-se justificadas e são remuneradas.

Por fim, devido à situação de violência de género a trabalhadora vítima tem o direito de extinguir o contrato de trabalho, segundo o artigo 49.º, n.º 1, alínea m) do *Estatuto de los Trabajadores*, dando lugar à situação legal de desemprego, mais uma vez. Sobre esta “situação legal de desemprego” é importante ver também o artigo 267.º, n.º 1, alínea a), ponto 5.º da Lei Geral da Segurança Social.

As trabalhadoras independentes não foram esquecidas e também têm benefícios em matéria de segurança social, ficando suspensas da obrigação de descontar para a SS durante um período de seis meses após cessarem a sua atividade por conta da violência sofrida (artigo 21.º, n.º 5 da Lei Orgânica 1/2004). Têm também direito à proteção devido à cessação da atividade ao abrigo do artigo 331.º, n.º 1, alínea d) e 332.º, n.º 1, alínea d) da Lei Geral da Segurança Social, conjugados com o Decreto Real Legislativo n.º 1541/2011, de 31 de outubro, que desenvolve a Lei 31/2010, de 5 de agosto, pela qual se

estabelece um sistema específico de proteção por cessação de atividade dos trabalhadores autónomos.

Para terminar, existe ainda um programa de inserção sócio laboral para as mulheres vítimas de violência de género, também criado pela Lei Orgânica no seu artigo 22.º, que inclui medidas como o desenvolvimento de um itinerário de inserção sócio laboral individual para cada vítima à procura de emprego, desenhado por especialistas. As próprias empresas também veem benefícios para si, quer ao contratarem pessoas para substituir as trabalhadoras vítimas enquanto estas estão ausentes (por suspensão do contrato ou por questões de mobilidade), quer contratando mulheres vítimas de violência doméstica à procura de emprego, tendo nas duas situações direito a uma bonificação da quota empresarial para a SS (artigo 21.º, n.º 3 da Lei Orgânica e artigos 1.º, n.º2 e 2.º, n.º 4 da Lei 43/2006, de 29 de dezembro, para a melhoria do crescimento e do emprego, respetivamente).

Percebe-se agora o porquê de todo o reconhecimento, totalmente merecido, que se faz ao Sistema Espanhol em matéria de proteção laboral das vítimas de violência doméstica e de este ser considerado uma inspiração. Uma sociedade que se preocupa em combater este flagelo, protegendo as suas vítimas, é uma sociedade que ambiciona ser mais justa e um modelo a seguir.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Para consulta de todos os direitos das mulheres vítimas de violência baseada no género foi elaborado um guia pela Delegação do Governo contra a Violência de Género que é bastante útil e está disponível aqui [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/en/informacionUtil/derechos/docs/guiderechosPOR12\\_2021.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/en/informacionUtil/derechos/docs/guiderechosPOR12_2021.pdf).

### 3. O Sistema Português

No nosso ordenamento jurídico, a questão da proteção laboral das vítimas de violência doméstica começou a dar os seus primeiros passos no ano de 2009, com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do CT, onde surgem as primeiras referências ao tema. No mesmo ano entrou em vigor a Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, relativa à prevenção da violência doméstica e à proteção e assistência das suas vítimas, também muito importante e cuja articulação com as normas do CT é fulcral para o objeto a tratar.

A desilusão é grande quando percebemos que esta Lei pouca novidade veio trazer ao que já tinha sido estipulado no CT. Ao contrário do que acontece no sistema espanhol, como já vimos, a Lei n.º 112/2009 age como que em concorrência com o CT, limitando-se a dispor dos mecanismos praticamente da mesma forma que este o faz. Como afirma CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO<sup>13</sup> há “alguma sobreposição de regimes jurídicos, nem sempre totalmente coincidentes, e uma remissão aparentemente parcial e pouco clara feita pelo artigo 42.º Lei 112/2009 para o CT.” A única matéria sobre a qual a Lei regula de forma única é a das faltas justificadas em função da violência doméstica, criando esta categoria.

No que toca ao crime de violência doméstica os números e as estatísticas são muito claras quanto à existência de uma assimetria de género: é um crime no qual a maioria das vítimas são mulheres e a maioria dos agressores são homens.<sup>14</sup> É uma realidade justificada pelos séculos vividos numa relação desigual, na qual a mulher é subjugada ao homem, resultando ainda hoje numa sociedade profundamente marcada pelo machismo e pela misoginia.

Ainda assim, o legislador português optou por não seguir o exemplo do legislador espanhol, que achou correta a discriminação positiva, como vimos anteriormente.<sup>15</sup> De qualquer modo, em função da realidade factual e por acharmos que a mesma não pode,

---

<sup>13</sup> CARVALHO, Catarina de Oliveira – “Reflexões sobre a Proteção Laboral das Vítimas de Violência Doméstica – Breve análise comparativa entre os regimes português e espanhol” in Estudos em homenagem ao Professor Jorge Leite (coord. João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha), Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 156.

<sup>14</sup> No Relatório Anual de Segurança Interna de 2021 apurou-se que neste crime 74,9% das vítimas são mulheres e 81% dos denunciados são homens.

<sup>15</sup> Sobre esta questão e respetiva discussão no que toca à razoabilidade das opções tomadas ver CARVALHO, Catarina de Oliveira, op. cit., pp. 143-155.

nem deve ser ignorada faremos sempre referência à “trabalhadora vítima de violência doméstica”, em conformidade com os números e com respeito pela história.<sup>16</sup>

Aos dias de hoje já um longo e moroso caminho se fez no que toca aos direitos laborais das vítimas de violência doméstica, sendo atualmente merecedoras de tratamento sobre o tema várias normas jurídicas. Passaremos à análise de cada uma delas.

### **3.1. O estatuto da vítima de violência doméstica**

É de compreensão fácil que todos os direitos atribuídos nesta sede estejam dependentes do cumprimento de certos requisitos, não bastando a mera alegação de que se está a sofrer dos factos reconduzíveis ao crime de violência doméstica.

A Lei n.º 112/2009 prevê, no seu artigo 14.º, n.º 1, que “Apresentada a denúncia da prática do crime de violência doméstica, não existindo fortes indícios de que a mesma é infundada, as autoridades judiciais ou os órgãos de polícia criminal competentes atribuem à vítima, para todos os efeitos legais, o estatuto de vítima.”, fazendo-nos crer que basta então a denúncia do crime.

É com alguma perplexidade que, ao lermos os preceitos do CT percebemos que não é bem assim. Ora, o seu artigo 195.º, n.º 1, para o qual remetem também os respetivos artigos 296.º, n.º 1 e 166.º, n. 1 – relativos à alteração do local de trabalho, à suspensão do contrato de trabalho e ao regime de teletrabalho, respetivamente – na sua alínea a) refere a necessidade de “apresentação de queixa-crime”, pressuposto do qual depende o acesso aos direitos referidos.

Os dois diplomas contradizem-se, não é a mesma coisa apresentar uma denúncia ou apresentar uma queixa-crime. JOÃO LEAL AMADO<sup>17</sup> defende, em virtude de o crime de violência doméstica ser um crime público, logo, não dependente de queixa, ser apenas exigível “uma denúncia por qualquer pessoa, ou o conhecimento do crime por qualquer outro modo, para que o Ministério Público promova o processo”. Também JOANA VASCONCELOS<sup>18</sup> intercede neste sentido, por não considerar haver razões justificativas

---

<sup>16</sup> Com esta opção não quer de todo ignorar-se ou não fazer caso dos números que nos mostram situações nas quais o homem é a vítima ou não é o agressor, mas sendo de ocorrência manifestamente menor, parece ser mais adequado e justo falar do ponto de vista da maioria.

<sup>17</sup> AMADO, João Leal – “Contrato de Trabalho – Noções Básicas”, Almedina Editora, 4ª edição, 2022, p. 253.

<sup>18</sup> VASCONCELOS, Joana, op. cit., pp. 42-43.

da diferença de tratamento nos dois diplomas, pois “do que se trata é de fazer depender a aquisição, também destes direitos previstos no CT, da prévia obtenção do referido estatuto, enquanto parte integrante do conjunto de meios de tutela a que esta dá acesso.”

A doutrina parece ser unânime quanto a esta questão e a solução apresentada merece a nossa total concordância. Não seria sequer justo negar os direitos em causa à trabalhadora vítima de violência doméstica simplesmente porque a mesma não apresentou a queixa-crime, quando nem a legislação penal exige tal feito para desencadear o processo-crime. Se basta apenas a denúncia para a legislação penal e, por consequência, para a atribuição do estatuto de vítima de violência doméstica, deve-se entender as referências a “queixa-crime” constantes no CT como um lapso do legislador, lendo-se, ao invés, “denúncia”.

### **3.2. O regime das faltas justificadas**

A violência doméstica tem inúmeros impactos na vida da sua vítima, não se encontrando esta muitas vezes em condições aptas para exercer a sua atividade profissional. Seja porque está em sofrimento físico ou psicológico, seja porque se encontra numa casa de abrigo ou num outro local protegida do agressor, seja porque não pode sair da sua própria casa devido ao risco de agressão. Todas estas circunstâncias obrigam a trabalhadora vítima a não comparecer no seu local de trabalho e a desempenhar a atividade contratualmente devida.

O CT considera falta a “ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário” (artigo 248.º, n.º 1). Por sua vez, no artigo 249.º, n.º 2 encontramos o elenco daquelas que são as faltas consideradas justificadas, as que não afetam qualquer direito do trabalhador, segundo o artigo 255.º, n.º 1.

Não se pode ler em nenhuma das disposições referentes ao tema qualquer referência às faltas que são dadas pelas trabalhadoras vítimas de violência doméstica. Ainda assim, o artigo 43.º da Lei n.º 112/2009 dispõe 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.”, criando uma causa de justificação.

Questiona-se logo em que moldes se configura esta impossibilidade, respondendo JOANA VASCONCELOS<sup>19</sup> que se trata das “ausências directamente causadas por sequelas de toda a ordem que impeçam a comparência ao trabalho da vítima de violência doméstica e, bem assim, as decorrentes das exigências de recuperação por parte desta”.

Nada mais o referido artigo 43.º diz, remetendo apenas para o regime legal aplicável. Pode discutir-se se este regime legal aplicável é o da alínea d) do n.º 2 do artigo 249.º ou o da alínea k) do mesmo artigo. Na primeira hipótese temos a falta que é justificada por ser “motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador”, como é claramente o caso do sofrimento causado na sequência da violência doméstica.<sup>20</sup> Já na segunda hipótese, a falta é dada como justificada por ser pela lei – Lei n.º 112/2009 – considerada como tal. A diferença de regime é bastante relevante, porque na primeira situação a falta dá lugar à perda de retribuição, no caso de a vítima auferir subsídio de doença (artigo 255.º, n.º 2, alínea a)) e na segunda situação não há perda de retribuição, desde que tais faltas não excedam os 30 dias por ano (artigo 255.º, n.º 2, alínea d)). Excedendo os 30 dias, nos termos do 296.º, n.º 1 do CT há automaticamente lugar à suspensão do contrato de trabalho.

A alínea d) do n.º 2 do artigo 249.º suscita muitas dúvidas quanto aos casos em que é de facto aplicada, considerando-se que serão situações de “verdadeira impossibilidade física, quando o trabalhador não reúne, por razões de saúde as condições necessárias à execução da atividade, (...) [ou] de inexigibilidade, quando o sacrifício pessoal inerente à realização do trabalho não deve ser imposto ao trabalhador, face àquilo que é o padrão de esforço normalmente empregue, ou quando a sujeição à prestação de trabalho coloca em risco bens ou interesses de dignidade superior.”<sup>21</sup>. Embora se consiga enquadrar a falta por violência doméstica nestes preceitos, é sempre dúbio. Além de que, faz mais sentido que o regime legal para o qual remete o artigo 43.º da Lei n.º 112/2009 supramencionado seja o da alínea k) do n.º 2 do artigo 249.º do CT, por ser o regime especial dentro das hipóteses apresentadas.

Assim, é de concluir que as faltas justificadas em consequência da violência doméstica não determinam a perda de retribuição, conforme o princípio geral do artigo

---

<sup>19</sup> VASCONCELOS, Joana, op. cit., p. 55.

<sup>20</sup> O preceito ao referir “nomeadamente” indica-nos o seu carácter exemplificativo, logo, não existem quaisquer obstáculos à inclusão do sofrimento causado pela violência doméstica.

<sup>21</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Guilherme Dray, SILVA, Luís Gonçalves da – “Código do Trabalho Anotado”, 13ª edição, Almedina Editora, Lisboa, 2020., anotação ao artigo 249.º.

255.º, n.º 1 do CT. Se, contudo, por ultrapassarem os 30 dias por ano e o contrato ficar automaticamente suspenso, por implicar a perda de remuneração, será de acionar os outros mecanismos presentes no CT, os quais veremos mais adiante.

No que toca aos outros aspetos em matéria de justificação de faltas, nomeadamente quanto ao procedimento que deve ser adotado pela vítima trabalhadora, quanto à comunicação da ausência e quanto à prova do motivo indicado, deve-se aplicar as disposições gerais do CT, por falta de disposição especial referente à violência doméstica (artigos 253.º e 254.º do CT).

É importante fazer uma nota acerca da obtenção e invocação do estatuto de vítima e da sua respetiva comprovação. A trabalhadora, aquando da justificação e atestamento do motivo das faltas deverá apresentar ao empregador a declaração que lhe atribuiu o estatuto, na qual consta a data da atribuição do mesmo. Como notado e bem por DIOGO RAVARA e LEONOR MASCARENHAS<sup>22</sup> apesar de, regra geral, o estatuto “ser atribuído pela autoridade judiciária ou órgão de polícia criminal que recebe a denúncia e formalizado pela emissão de documento comprovativo do mesmo (...), em situações excecionais e devidamente fundamentadas, o mesmo estatuto poderá ser atribuído pelo organismo da Administração Pública responsável pela área da cidadania e da igualdade de género” não se desencadeando logo um processo-crime.<sup>23</sup> Assim, nestes casos o estatuto de vítima antecede a instauração do procedimento criminal – que deveria ocorrer ao mesmo tempo – apesar de, a denúncia do crime ter de ser o passo imediatamente a seguir, seja pela vítima, seja por qualquer outra pessoa.

Como dizem os Autores<sup>24</sup> e para concluir “a justificação das faltas ao trabalho da vítima de VD pressupõe sempre a existência de um processo-crime, embora o início do procedimento possa ser posterior à invocação do referido estatuto junto da entidade empregadora.”

---

<sup>22</sup> RAVARA, Diogo, MASCARENHAS, Leonor – “A Violência Doméstica – O Direito do Trabalho” in Violência doméstica – implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno – Manual pluridisciplinar (coord. Paulo Guerra e Lucília Gago), Centro de Estudos Judiciários e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (Caderno Especial), 2ª edição, 2020, p. 461, disponível em <https://www.cnpdpj.gov.pt/documents/10182/14804/Violência+Doméstica+implicações+sociológicas+%2C+psicológicas+e+jur%C3%ADdicas+do+fenómeno+Manual+pluridisciplinar+%282.ª+edição%29/be3dcacd-36dd-4bb5-9f62-ee102d09aa04>.

<sup>23</sup> Tal acontece quando são situações extremamente graves que colocam a vítima em perigo de tal forma que a mesma está resguardada, não sendo aconselhável a sua ida a um posto policial ou aos serviços do Ministério Público.

<sup>24</sup> RAVARA, Diogo, MASCARENHAS, Leonor, op. cit., p. 462.

### 3.3. A alteração do local de trabalho

O artigo 42.º da Lei n.º 112/2009 dispõe sobre a transferência a pedido do trabalhador, cuja formulação é muito idêntica à do artigo 195.º do CT. Fica aqui clara a fraca articulação entre os dois diplomas, sendo que a única diferença entre os dois artigos é a menção aos trabalhadores que exercem funções públicas feita pela Lei n.º 112/2009, alargando-se o campo de aplicação do regime. A trabalhadora vítima de violência doméstica tem o direito a ser transferida, temporária ou definitivamente, para outro estabelecimento da empresa desde que cumpridos dois requisitos: apresentação da denúncia<sup>25</sup> e saída da casa de morada de família, no momento em que se efetiva a transferência.

Esta segunda condição, da saída da casa de morada de família<sup>26</sup>, traz consigo alguns problemas. Em primeiro, embora o Direito da Família discuta qual a definição mais acertada para o conceito de “casa de morada de família”<sup>27</sup> a verdade é que este pressupõe sempre um casamento ou uma união de facto. Quer isto dizer que quando o agressor e a vítima não estão casados ou unidos de factos o regime já não se aplica? Ou que num namoro no qual não se vive junto também não é um direito assistido à trabalhadora vítima de violência doméstica?<sup>28</sup>

O legislador aquando da feitura desta norma transformou todos os casos de violência doméstica num só, cometendo o erro da generalização. A norma está pensada para o caso da mulher casada/ unida de facto que tem de sair do lar no qual morava com o companheiro agressor após denunciar o crime. Isto faz com que a exigência da saída da casa de morada de família se torne completamente injusta em inúmeras situações que não a que serviu de base à norma. Há casos nos quais a simples transferência da trabalhadora vítima de violência doméstica basta para acautelar a sua proteção. JOANA VASCONCELOS<sup>29</sup> dá dois exemplos: o caso da vítima que trabalha no mesmo local que

---

<sup>25</sup> Sobre a problemática da “denúncia” na Lei 112/2009 e da “queixa” no CT remetemos para o que foi explanado anteriormente.

<sup>26</sup> JOÃO LEAL AMADO não entende o preceito da alínea b) como um pressuposto legal do direito, “visto que essa saída apenas terá de se verificar aquando da transferência, no momento em que a mesma se efetive” in op.cit., p. 252.

<sup>27</sup> Veja-se, a título de exemplo, o Ac. do TRG de 03 de dezembro de 2009, Processo n.º 4738/03.2TBVCT.G1 e o Ac. do TRC de 20 de junho de 2017, Processo n.º 1747/14.0T8LRA.C1, disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>28</sup> A questão foi suscitada por MARECOS, Diogo Vaz – “Código de Trabalho Anotado”, 2ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 473-474 Apud RAVARA, Diogo, MASCARENHAS, Leonor, op. cit., p. 467.

<sup>29</sup> VASCONCELOS, Joana, op. cit., p. 44.

o agressor e o caso da vítima que está a receber tratamento longe da sua residência e/ou do seu local de trabalho, só sendo possível compatibilizar o tratamento e o trabalho sendo transferida. Ainda, se a vítima morar perto do estabelecimento do empregador para onde quer ser transferida e ao agressor tiver sido decretada uma medida de coação como a do afastamento da residência, que sentido faz a exigência em causa?

A norma foi mal pensada, leva a situações profundamente injustas pela falta de razoabilidade da medida exigida. Assim, legitimam-se duas interpretações: uma interpretação extensiva quanto ao conceito técnico de “casa de morada de família” para que os casos em que a residência do casal não o é também possam ser abrangidas; uma interpretação restritiva<sup>30</sup> do próprio requisito, para que só seja aplicado nas situações em que de facto a permanência na casa coloca em perigo a vítima.

Em relação ao regime deste direito propriamente dito há outros problemas que se podem apontar, nomeadamente o facto de este pressupor que a empresa tem vários estabelecimentos em vários pontos geográficos. Falamos, portanto, de empresas de média ou grande dimensão, quando em Portugal a realidade é a da grande maioria pelas microempresas. Em 2020, as pequenas e médias empresas representavam 99.9% das empresas em Portugal, sendo que as microempresas correspondiam a 96% das mesmas, 3.3% das pequenas e apenas 0.5% das médias.<sup>31</sup> O que nos leva a concluir que a norma está completamente desfasada da realidade na qual se insere.

Ainda assim, nos casos em que de facto a norma pode ser aplicada pela circunstância de o empregador possuir os vários estabelecimentos encontramos outras falhas. Tratando-se de um direito potestativo, cumpridos os requisitos, o empregador não pode recusar o pedido de transferência por parte da trabalhadora. No entanto, pode adiar a transferência, invocando “exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço” ou “até que exista posto de trabalho compatível”, fundamentos previstos no artigo 195.º, n.º 2, do CT. A questão que se coloca é: durante quanto tempo pode o empregador adiar o pedido da trabalhadora? Nada nos indica um limite temporal, encapotando-se aqui uma verdadeira recusa, pois o direito torna-se inútil ao ser adiado *ad aeternum*.

---

<sup>30</sup> Posição defendida por VASCONCELOS, Joana, op. cit., p. 45, merecedora da concordância da generalidade da doutrina.

<sup>31</sup>São os dados disponibilizados pela PORDATA que podem ser consultados aqui <https://www.pordata.pt/portugal/empresas+total+e+por+dimensao-2857> e <https://www.pordata.pt/portugal/pequenas+e+medias+empresas+total+e+por+dimensao-2927>.

Claro que a trabalhadora vítima de violência doméstica pode reagir face a tal adiamento, suspendendo o contrato de trabalho (n.º 3 do artigo 195.º) Ou, no caso de considerar o adiamento injustificado, pode intentar uma ação judicial contra o empregador para ver o seu direito reconhecido ou resolver o contrato com justa causa. Acontece que na primeira situação, da suspensão do contrato de trabalho, o que se pode dizer que fica resolvido? A trabalhadora vítima de violência doméstica ou corre perigo por manter uma rotina que é conhecedora do seu agressor ou fica sem qualquer sustento<sup>32</sup>. Na segunda hipótese, do adiamento injustificado, como é que poderá a trabalhadora avaliar os fundamentos invocados e defender-se deles quando a lei confere tal abrangência aos mesmos, sem qualquer tipo de densificação? A mesma dificuldade será sentida pelo Tribunal.

Quanto ao procedimento a adotar pela trabalhadora vítima de violência doméstica, será necessário que a mesma dirija ao seu empregador o pedido de mudança de local de trabalho, ou seja, uma comunicação na qual expressa a sua pretensão no uso do direito referido. Deve ser indicado o estabelecimento para o qual pretende ser transferida e a duração da respetiva transferência, conforme as suas necessidades, fazendo-se prova dos requisitos a cumprir<sup>33</sup>. De qualquer modo, a trabalhadora pode solicitar a confidencialidade da situação que ordena a transferência, como previsto no artigo 195.º, n.º 4. A violação deste dever de reserva pode acarretar consequências para o empregador, nomeadamente a responsabilidade civil resultante numa indemnização ou mesmo até a resolução do contrato de trabalho por parte da trabalhadora com invocação de justa causa.<sup>34</sup>

Ressalva-se o facto de não existir nenhum limite temporal para a duração da transferência, nem nenhuma obrigação por parte do empregador para manter o posto de trabalho da trabalhadora que pede a transferência, ao contrário do que acontece em Espanha.

---

<sup>32</sup> A lei não previu nenhuma consequência retributiva desta suspensão, ao contrário do que acontece em Espanha, como vimos anteriormente.

<sup>33</sup> Implica a entrega do documento comprovativo da atribuição do estatuto de vítima e a declaração que saiu da casa de morada de família ou que tal não se justifica. A prova da saída da casa de morada de família pode ser feita através de vários meios, nomeadamente por via da alteração da morada fiscal, ou por declaração da casa de abrigo onde a vítima se encontra.

<sup>34</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Guilherme Dray, SILVA, Luís Gonçalves da, op. cit., anotação ao artigo 196.º.

### 3.4. A suspensão do contrato de trabalho

A matéria da suspensão do contrato de trabalho tem de ser articulada com algumas das anteriormente abordadas, nomeadamente a da transferência do local de trabalho a pedido da trabalhadora. O artigo 296.º, n.º 2 do CT confere à trabalhadora vítima de violência doméstica o direito de suspender o seu contrato de trabalho, remetendo para o artigo 195.º: quando não existe outro estabelecimento para o qual possa ser transferida; até que ocorra a transferência.

Sobre esta articulação de regimes surge desde logo a questão da subsidiariedade entre os mesmos. A trabalhadora vítima pode sempre suspender o seu contrato de trabalho ou este direito fica sujeito à não viabilização, total ou temporária, da transferência do seu local de trabalho para outro estabelecimento do empregador?

Ao fazer remissão expressa para o artigo 195.º do CT, “a suspensão parece reconduzir-se a um mecanismo de tutela subsidiário relativamente à transferência de local de trabalho, pelo que os requisitos constitutivos da mobilidade geográfica (...) também deverão justificar-se neste caso”, como aponta CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO<sup>35</sup>.

Ainda assim, podem apontar-se alguns argumentos a favor da suspensão enquanto um direito autónomo e não subsidiário do da transferência de local de trabalho, desde logo o seu fundamento protetor da vítima, que ao manter a obrigação de ir trabalhar todos os dias pode correr perigo, ou é algo que de momento não lhe é possível física ou mentalmente tendo em conta o que está a acontecer na sua vida e precisa de tempo para se reorganizar. Além disso, da adoção desta solução nunca resultariam encargos acrescidos, nem para o empregador, nem para a Segurança Social, como defende JOANA VASCENCELOS<sup>36</sup>.

Em apoio desta tese podemos argumentar, com base no n.º 1 do artigo 296.º do CT. A violência doméstica é facilmente entendível como um “impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês”, até porque o artigo apresenta um elenco de situações possíveis, mas não taxativas devido à expressão “nomeadamente”.

---

<sup>35</sup> CARVALHO, Catarina de Oliveira, op. cit., p. 160.

<sup>36</sup> VASCENCELOS, Joana, op. cit., p. 49.

Não parece fazer sentido a legislação impor a tentativa prévia da mudança do local de trabalho, pois essa solução pode não fazer sentido para a vítima e só ela sabe quais são as melhores ajudas que pode receber. Por exemplo, estando o agressor em prisão preventiva haverá alguma necessidade de pedir a mudança do local de trabalho? E isso não implica que não haja pertinência na suspensão do seu contrato de trabalho. Desde que o problema em causa não possa ser resolvido por via das faltas justificadas por exceder os trinta dias, a vítima pode *ab initio* suspender o seu contrato de trabalho através deste artigo.

Um fator interessante prende-se com a duração do período de suspensão. Em Espanha, como vimos, a suspensão à partida não excederá os seis meses, solução que em Portugal não foi adotada. Claro que se a suspensão se prender com o compasso de espera até que a transferência de local de trabalho ocorra durará até a mesma ocorrer. Mas, nos casos da alínea a) do n.º 2 do artigo 296.º em que a trabalhadora suspende o contrato de trabalho porque não há outro estabelecimento para o qual possa ser transferida, nada nos indica um limite temporal para a duração da suspensão. Conclui-se que o contrato ficará suspenso “pelo período que a própria trabalhadora considerar necessário. Mas é claro que, em regra, a necessidade económica ditará as suas leis, dado que, durante o período de suspensão, o empregador não lhe terá de pagar a retribuição.”<sup>37</sup>

Embora se reconheça a pertinência e as vantagens desta solução, que à partida permite à trabalhadora assegurar o seu bem-estar, organizar a sua vida enquanto mantém o seu emprego, até que ponto podemos dizer que isto de facto acontece quando ao fazer isto se perde a fonte de rendimento? Vimos que a violência doméstica afeta especialmente mulheres mais pobres, como podemos garantir que as mesmas vão fazer uso deste mecanismo quando não lhes compensa monetariamente? Ou morrem nas mãos dos agressores ou de fome. Isto porque, ao contrário do que foi feito pela Lei Espanhola, que definiu regras próprias para esta suspensão do contrato de trabalho, fazendo equivaler esta situação à de desemprego, no nosso ordenamento nada foi previsto. Seguindo as regras gerais dos efeitos suspensão do contrato de trabalho, previstos no artigo 295.º do CT, não existe qualquer direito à retribuição. PEDRO MADEIRA DE BRITO<sup>38</sup> entende o contrário, que o trabalhador mantém, sim, o direito à retribuição durante o período de suspensão até à alteração do local de trabalho. No entanto, não nos parece defensável tal

---

<sup>37</sup> AMADO, João Leal, op. cit., p. 254, nota de rodapé 228.

<sup>38</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Guilherme Dray, SILVA, Luís Gonçalves da, op. cit., anotação ao artigo 196.º.

posição a partir do momento em que a matéria não está, em nenhum lado, prevista. Além de que seria um encargo muito difícil de justificar do ponto de vista do empregador.

Posto isto, se não existe nenhuma contrapartida de caráter social, de que adianta a esta trabalhadora manter o seu posto de trabalho? As expectativas saem completamente frustradas neste ponto.

### **3.5. O regime do teletrabalho**

O artigo 166.º-A, n.º 1, do CT estabelece que “verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º”, a trabalhadora vítima de violência doméstica pode passar a exercer a sua atividade laboral em regime de teletrabalho, desde que se trate de um trabalho compatível com este regime, naturalmente. Mais uma vez, o empregador não pode recusar este pedido, como previsto no n.º 4 do mesmo artigo. No caso, não pode nem adiar o pedido, como no caso da transferência do local de trabalho.

Ao remeter para as condições de aplicação do artigo 195.º temos, de novo, um problema com a imposição da saída da casa de morada de família. Reforçam-se neste ponto todas as críticas já feitas anteriormente e que para aqui podem ser transpostas, nomeadamente sobre a necessidade de sair da casa em situações nas quais não faz sentido. Se a vítima e o agressor não moram juntos, mas trabalham juntos, porque haverá a vítima trabalhadora de sair? Se existe uma ordem de afastamento, porque haverá ela de sair?

Além do mais, é de muito complexa conciliação este requisito com o próprio regime do teletrabalho, uma vez que esta modalidade assume maioritariamente como local de trabalho o próprio domicílio. É entendimento de alguma parte da doutrina que “o teletrabalho a que se refere o preceito (...) não deverá reconduzir-se à modalidade típica de teletrabalho no domicílio habitual (casa de morada de família) do trabalhador”<sup>39</sup>.

Tendemos a concordar uma vez mais com JOANA VASCONCELOS<sup>40</sup> quando a Autora propõe que se englobem todas as modalidades do teletrabalho no artigo referido, incluindo sim também o do prestado no domicílio.

Assim, tendo em vista as verdadeiras necessidades sentidas pela trabalhadora vítima de violência doméstica, se o que fizer sentido para a sua proteção for o trabalho a

---

<sup>39</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Guilherme Dray, SILVA, Luís Gonçalves da, op. cit., anotação ao artigo 166.º.

<sup>40</sup> VASCONCELOS, Joana, op. cit., p. 54.

partir do seu domicílio, este não deverá ser negado. A interpretação restritiva que se abordou anteriormente, a propósito da transferência da trabalhadora vítima, é nesta situação também defendida pela Autora em causa, posição com a qual concordamos.

### **3.6. A alteração do tempo de trabalho**

A Lei n.º 112/2009 no seu artigo 41.º dispõe que “sempre que possível, e quando a dimensão e a natureza da entidade empregadora o permitam, esta deve tomar em consideração, de forma prioritária” o pedido por parte de trabalhador para alterar a sua carga horária. Isto inclui o pedido do trabalhador a tempo inteiro que queira passar a tempo parcial (alínea a)), o pedido do trabalhador a tempo parcial que queira trabalhar mais horas, seja a tempo inteiro ou não (alínea b)).

Por causa das expressões “sempre que possível” e “deve tomar em consideração” não podemos dizer que estamos perante um direito potestativo, ao contrário do que sucedeu nos anteriores. Como referem DIOGO RAVARA e LEONOR MASCARENHAS<sup>41</sup>, “a norma em questão limita-se a fazer apelo a uma certa boa vontade da entidade empregadora, deixando-lhe a possibilidade de apreciar de forma discricionária a pretensão da trabalhadora vítima, decidindo como lhe parecer melhor, à luz dos critérios empresariais.”

A lei em causa apenas pede, sem nada exigir, uma “colaboração das entidades empregadoras” (epígrafe do artigo) no que toca a este tema, deixando para os instrumentos de regulamentação coletiva esse trabalho através do artigo 44.º.

Como afirmam JOSÉ RODRIGUES e CÁTIA SOUSA<sup>42</sup> “É uma boa medida, porém, poderá não ter muitos efeitos práticos. No caso de uma redução de 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 ao conseqüente pagamento de horas extraordinárias, admite-se que sejam postos entraves pelo empregador.”

---

<sup>41</sup> RAVARA, Diogo, MASCARENHAS, Leonor, op. cit., p. 472.

<sup>42</sup> RODRIGUES, José Noronha, SOUSA, Cátia Filipa Carreiro - “O direito do trabalho e a proteção da vítima de violência doméstica” in Revista da Ordem dos Advogados, A.78, n.º 1-2 (Jan.-Jun.2018), 0870-8118, p. 204.

Mais uma vez, a interligação entre o CT e a Lei 112/2009 é profundamente mal conseguida. O artigo 41.º da Lei pouco mais acrescenta ao já previsto no artigo 156.º do CT, que impõe um dever do empregador, relativo a todos os trabalhadores que pretendem reduzir ou ampliar a sua carga laboral. O que faz é simplesmente dar prioridade às trabalhadoras vítimas de violência doméstica na escolha entre os demais.

No que diz respeito a este tópico a diferença com o regime do país nosso vizinho é gritante, desde logo porque o que temos não é sequer um direito potestativo, inversamente ao que acontece em Espanha, como já tivemos a oportunidade de analisar.

### **3.7. A licença de reestruturação familiar e respetivo subsídio**

A Lei n.º 2/2020, de 31 de março, que aprovou o Orçamento de Estado para 2020, no seu artigo 132.º previa que o Governo tinha 180 dias para promover “as diligências necessárias tendo em vista a criação de uma licença especial de reestruturação familiar, aplicável a vítimas de violência doméstica que sejam obrigadas a abandonar o seu lar.”

Assim nasceu o Decreto-Lei n.º 101/2020, de 26 de novembro, que veio então criar a licença especial para reestruturação familiar e o respetivo subsídio, no âmbito do crime de violência doméstica, para isso acrescentado à Lei n.º 112/2009 os artigos 43.º-A, 43.º-B e 43.º-C.

É necessário o cumprimento de dois requisitos para que se tenha direito a esta licença e respetivo subsídio: ser trabalhadora vítima de violência doméstica com atribuição desse mesmo estatuto e a saída da sua residência por causa da violência doméstica.

Repare-se que é utilizada a expressão “saída da sua residência” e não mais a “saída da casa de morada de família”, já não sendo esta nova designação alvo das críticas feitas anteriormente a propósito do conceito técnico-jurídico de “casa de morada de família”.

São muitas as situações que se consegue imaginar uma vítima a ser obrigada a sair da sua casa em consequência da violência que está a sofrer, seja porque tem a sua vida ou integridade física em perigo e, por isso, tem de se refugiar noutra local, seja porque o agressor, por algum motivo, está a bloquear a sua entrada em casa em retaliação e vingança. A criação desta licença e do respetivo subsídio configuram um passo muito importante no que toca à proteção laboral das vítimas de violência doméstica, na medida

em que se alargou a proteção conferida através da ajuda económica na reorganização e reestruturação da vida de alguém que vê o seu dia-a-dia muito tenebroso.

Podem pedir esta licença todas as trabalhadoras por conta de outrem ou em exercício de funções públicas, as trabalhadoras independentes, os membros de órgão estatutário, os profissionais não abrangidos pelo sistema de proteção social da segurança social ou que não detenham qualquer vínculo laboral, sendo que a responsabilidade pelo pagamento do respetivo subsídio compete à Segurança Social<sup>43</sup>.

O período máximo pelo qual a licença é concedida são 10 dias. Durante esse período a trabalhadora vítima está ausente da sua atividade, perdendo única e exclusivamente o direito à retribuição, o que é compensado pelo subsídio atribuído. Quanto ao valor, este corresponderá, por dia, a 1/30 do valor da remuneração base líquida auferida no mês anterior à apresentação do requerimento, para trabalhadoras por conta de outrem ou no exercício de funções públicas e para membros de órgão estatutário de pessoa coletiva; a 1/30 do rendimento relevante apurado na última declaração trimestral, para trabalhadoras independentes; a 1/30 do valor do indexante dos apoios sociais, para profissionais não abrangidos pelo sistema de proteção da segurança social ou que não tenham qualquer vínculo laboral.

Por mais que seja de louvar a criação desta medida, a primeira a configurar a ideia de responsabilidade social perante as trabalhadoras vítimas de violência doméstica, não se pode dizer que a mesma seja de facto eficaz. São dois os motivos que nos levam a esta conclusão, que se prendem com a duração da licença e com o valor do subsídio.

Sendo uma licença de “reestruturação familiar” dir-se-ia que duraria o tempo necessário para a vítima conseguir reorganizar a sua vida. Alguém que se vê obrigada a sair de casa vê-se sem o elemento fundamental no dia-a-dia, o sítio onde dorme, o sítio no qual se desenvolvem todas as necessidades básicas. Será humanamente possível reconstruir algo assim num período tão curto como o de 10 dias? Não nos parece. Uma licença de, no máximo, 10 dias, é manifestamente insuficiente para alguém conseguir preencher as falhas que a sua vida terá num momento destes, mais difícil o é havendo, por exemplo, filhos na equação. Falamos de coisas como tratar de contratos de arrendamento, de serviços essenciais – água, eletricidade, gás -, tratar do recheio de um lar, etc. Se esta reestruturação familiar incluir a mudança de localidade há todo um

---

<sup>43</sup> Com exceção do pagamento do subsídio de trabalhador abrangido pelo Regime de Proteção Social Convergente, em que a responsabilidade é das respetivas entidades empregadoras.

conjunto de afazeres mais burocráticos, como a atualização dos documentos pessoais. Seria mais adequado à realidade se esta licença fosse pelo período de, por exemplo, um mês. Um mês já permitiria tempo suficiente para aquilo que consubstancia uma reestruturação familiar.<sup>44</sup>

Além de que, como já foi referido, a grande maioria das vítimas de violência doméstica são mulheres desfavorecidas, fator que naturalmente dificulta esta reorganização da vida. Em consequência do tempo de licença, também o valor do subsídio em causa fica manifestamente abaixo daquilo que seria o razoável para o que se trata: alguém que receba o salário mínimo (€ 705.00) terá direito a um total de € 235.00. Como é que alguém sai de casa e organiza a sua vida, tendo em conta tudo aquilo que esse processo implica, com € 235.00?

Na prática dos factos é claramente impossível esta medida cumprir aquilo que a mesma se propõe, o que poderá explicar o porquê de no seu primeiro ano em vigor ter sido tão pouco procurada.<sup>45</sup>

### 3.8. O subsídio de desemprego

Na polémica discussão do Orçamento de Estado para o ano de 2022, o Partido Livre apresentou a Proposta de Lei n.º 6/XV/1 que no seu artigo 99-A.º, n.º 1 previa que o Governo em 2022 procederia ao alargamento do subsídio de desemprego às vítimas de violência doméstica a quem seja atribuído o estatuto de vítima, nos termos da Lei n.º 112/2009.

---

<sup>44</sup> Solução apoiada pela Ordem dos Advogados aquando do pedido de parecer sobre o Projeto de Lei n.º 720/XIV/2.ª desenvolvido pelo Partido Bloco de Esquerda, que previa o alargamento da licença para 30 dias. O parecer pode ser consultado aqui <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765130394e4c7a464451554e45544563765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d46446232317063334e68627939695a5445314d545a6b4d7930794e44686d4c5451344d3249744f5751305a533169596a646c4e7a4a694f47526b596a4d756347526d&fi ch=be1516d3-248f-483b-9d4e-bb7e72b8ddb3.pdf&Inline=true>.

<sup>45</sup> Em novembro de 2021 o Jornal de Notícias noticiou o facto de apenas oito vítimas de violência doméstica terem tido acesso ao subsídio em causa. A notícia em causa procura explicar as razões para o sucedido, passando as respostas pelo medo de represálias sentido pelas vítimas que têm um trabalho precário, a falta de conhecimento desta faculdade e o baixo valor do respetivo subsídio. Pode ser consultada aqui <https://www.jn.pt/nacional/subsidio-para-vitimas-de-violencia-domestica-so-chegou-a-oito-mulheres-14350554.html>.

A proposta foi justificada<sup>46</sup> com argumentos relativos ao Estado Social e à necessidade de adaptar o mesmo “às regras de uma nova era”, defendendo-se que o subsídio de desemprego constitui “um verdadeiro instrumento para libertação das pessoas, para a sua realização pessoal e profissional” e que uma vez alargado “permitirá pôr cobro a situações de injustiça e de desequilíbrio”.

O alargamento do subsídio de desemprego às vítimas de violência doméstica foi aprovado, com os votos contra do Chega, abstenções de PSD e PCP e votos favoráveis de todas as restantes bancadas da Assembleia da República. Assim, a medida foi integrada na Lei 12/2022 de 27 de junho – a Lei do Orçamento de Estado de 2022 -, no seu artigo 112.º.

Infelizmente até ao momento nada mais foi feito em relação ao assunto. A medida já deveria ter sido regulamentada, mas a verdade é que ainda não o foi e, por isso não a poderemos analisar ao pormenor.<sup>47</sup>

De qualquer modo, este é um momento de extrema importância para as trabalhadoras vítimas de violência doméstica, que finalmente conseguem ver-lhes conferida uma proteção efetiva. Até agora, a grande crítica que se podia fazer à proteção laboral das vítimas de violência doméstica era a falta de uma medida que compensasse a perda de retribuição e, finalmente, aqui está ela.

Já há muito que alguma doutrina lamentava a não tomada de posição por parte do legislador quando a este ponto, defendendo “um subsídio pago pela segurança social, segundo uma ideia de responsabilidade social, idêntica à que há muito é aceite em situações paralelas de grande vulnerabilidade dos sujeitos protegidos (por ex., trabalhadoras grávidas, no período subsequente ao parto e durante a amamentação).”<sup>48</sup>

O ordenamento português aproxima-se finalmente um bocadinho mais do sistema espanhol, que já previa que as trabalhadoras vítimas ficassem numa situação de

---

<sup>46</sup> A Proposta de Lei pode ser consultada na sua íntegra aqui

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?Path=6148523063446f764c304653546d56304c334e706447567a4c316857544556484c3039464c7a49774d6a49794d4449794d4451784d793951515338324d5463334d6a55344f5330774d6a557a4c5451785a474d744f546b354f5330784f5449334d32593259544d334e6a6b756347526d&Fich=61772589-0253-41dc-9999-19273f6a3769.pdf&Inline=true>.

<sup>47</sup> O regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem consta do Decreto-Lei n.º 220/2006 e ainda não consta da mesma nenhuma referência às vítimas de violência doméstica, nem da própria Lei n.º 112/2009 resulta qualquer menção ao alargamento do subsídio de desemprego.

<sup>48</sup> VASCONCELOS, Joana – “O Contrato de Trabalho - 100 Questões”, 6ª edição, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2020, p. 79.

desemprego após extinguirem os seus contratos de trabalho por causa da violência sofrida, como foi também anteriormente visto.

É de facto um passo gigante no tema, uma medida que merece todo o nosso enaltecimento e que esperamos ver regulamentada em breve. Acreditamos que a partir de agora as vítimas de violência doméstica têm à sua disposição uma ferramenta que faz toda a diferença no seu processo de saída da relação tóxica, já não estão mais presas por motivos económicos.

CATARINA QUARESMA<sup>49</sup> identifica também as pessoas em situação de pobreza como pessoas em situação de vulnerabilidade acrescida, estando mais expostas à probabilidade de serem vítimas de violência doméstica. Denota a Autora que a própria situação de ser violência doméstica constitui também um fator de vulnerabilidade, existindo um “ciclo vicioso que importa quebrar: vulnerabilidade acrescida ⇒ violência doméstica ⇒ vulnerabilidade acrescida.” É exatamente para isto que serve o Estado Social e o alargamento do subsídio de desemprego a estas pessoas é uma das peças chaves que faltava para emancipar as vítimas. Erradicar o fenómeno da violência doméstica é algo que passa muito mais por medidas preventivas, mas este tipo de medidas de proteção *a posteriori* são fulcrais para que as vítimas tenham tudo nas suas mãos para conseguirem acabar com o sofrimento que estão a viver.

Fica-nos apenas a faltar limar uma aresta, a relativa às trabalhadoras independentes. Naturalmente que estas não recebem um subsídio de desemprego, mas recebem o subsídio de cessação de atividade ou de cessação de atividade profissional<sup>50</sup>, que têm como finalidade compensar a perda de rendimentos se a pessoa deixar de trabalhar para a entidade para a qual presta serviços enquanto trabalhadora independente. Era bom que se fizesse constar dos motivos de cessação involuntária de atividade aquela que é motivada pelo sofrimento devido à violência doméstica, tal e qual como se faz em Espanha.

### **3.9. A cessação do estatuto da vítima de violência doméstica**

---

<sup>49</sup> QUARESMA, Carina – “Violência Doméstica: Desafios Atuais e Futuros” in Segurança Social: Sistema, Proteção, Solidariedades e Sustentabilidade (coord. Jorge Campino, Nuno Monteiro Amaro, Suzana Fernandes Da Costa), AAFDL Editora, Lisboa, 2021, p. 378.

<sup>50</sup> Regulados pelo Decreto-Lei n.º 65/2012 de 15 de março e pelo Decreto-Lei n.º 12/2013 de 25 de janeiro, respetivamente.

No artigo 24.º da Lei n.º 112/2009 estão indicadas as situações que desencadeiam a cessação do estatuto da vítima, são elas: a vontade expressa da vítima, a verificação de fortes indícios de denúncia infundada, o arquivamento do inquérito, o despacho de não pronúncia e o transito em julgado da decisão que ponha termo ao processo.

É de questionar o que acontece nas situações em que o arguido não é condenado pelo crime de violência doméstica, mais precisamente em relação aos efeitos jurídicos decorrentes do estatuto da vítima. Ou seja, se com a não condenação do arguido e consequente cessação do estatuto de vítima de violência doméstica todos os direitos, nomeadamente as faltas justificadas, as prestações sociais, etc., são retroativamente destruídas?

A resposta é naturalmente negativa. Apenas no caso de falsas declarações é que a cessação do estatuto da vítima tem alguma relevância retroativa, prescrevendo o artigo 52.º da mesma lei que “Sem prejuízo da responsabilidade penal, a prestação de falsas declarações no âmbito do estatuto de vítima determina a cessação das prestações económicas e sociais previstas na lei.”, devendo as mesmas ser restituídas nos termos do artigo 51.º. Também é perfeitamente defensável que nesta situação o empregador, para os casos em que o vínculo laboral se manteve, possa fazer cessar o contrato de trabalho com justa causa, pois as falsas declarações constituem um motivo que leva à tal quebra de confiança que a subsistência da relação de trabalho é colocada em causa (artigo 351.º, n.º 1 do CT). A própria alínea f) do n.º 2 do artigo 351.º prevê como justa causa as falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Compreende-se que assim seja, pois, as falsas declarações configuram no caso concreto um aproveitamento desonesto de benefícios que são pensados para pessoas numa situação de enorme vulnerabilidade.

Agora, nas restantes situações não faz sentido que assim o seja. Mesmo que o inquérito seja arquivado, que ocorra despacho de não pronúncia ou que, no limite, o arguido seja absolvido, tudo por causa da falta de provas suficientes no processo, não é justo que a vítima seja prejudicada.

JOSÉ NORONHA RODRIGUES e CÁTIA FILIPA CARREIRO SOUSA<sup>51</sup> fazem uma equiparação destes casos às falsas declarações, defendendo que em todas elas é justo que a “vítima, ou melhor dizendo, a “suposta vítima”, tenha de devolver/restituir

---

<sup>51</sup> RODRIGUES, José Noronha, SOUSA, Cátia Filipa Carreiro, op. cit., p. 210.

todas as prestações sociais e económicas recebidas indevidamente.”. Não podíamos estar mais em desacordo com esta posição, primeiramente porque a lei só considera como indevidamente pagas as prestações económicas e sociais cuja atribuição tenha sido baseada em falsas declarações ou na omissão de informações legalmente exigidas (artigo 51.º, n.º 2 da Lei n.º 112/2009). Em segundo lugar, embora os números sejam verdadeiramente assustadores no que toca às taxas de absolvição/condenação nestes processos, é preciso compreender os motivos de base.

É verdade que no ano de 2020, quanto aos inquéritos, a taxa de arquivamento foi de 77,5%, a de acusação de 18% e a de suspensão provisória do processo de 4,5%. A esmagadora maioria dos processos (80,2%) foi arquivada por falta de prova. Já quanto às sentenças transitadas em julgado, também em 2020, a taxa de condenação foi de 58,6% e a taxa de absolvição 41,4%.<sup>52</sup>. São os dados que temos e não se quer de todo escondê-los, mas a verdade é que o crime de violência doméstica tem contornos muito específicos. Como indica CATARINA QUARESMA<sup>53</sup> “em teoria, a violência doméstica deveria ser dos crimes mais fáceis de investigar, tanto a vítima como o agressor são conhecidos e a cena do crime é facilmente identificável, no entanto o número de casos que geral uma acusação tende a ser reduzido [e] este insucesso, deve-se geralmente ao facto de a investigação criminal tender a basear-se na disponibilidade da vítima para testemunhar e da vontade desta em prosseguir com o caso até à fase de julgamento.”

Existem muitas vítimas que não querem que o seu agressor seja condenado, o que é fruto da manipulação que as mesmas vivem, acabando por pouco ou nada colaborarem com a justiça nestes casos. É esta a explicação dos números que vemos. Mesmo nos casos em que a vítima decide falar, sendo esta uma das únicas provas e que, ainda por cima, contracena com a do arguido, que irá negar tudo à partida, todo o processo fica frágil. A última coisa que devemos fazer é prejudicar ainda mais estas pessoas, punindo-as no plano laboral. Tal consubstanciaria um desincentivo gravíssimo à denúncia do crime, à aquisição do estatuto de vítima de violência doméstica e à invocação dos direitos que a mesma tem. Já é uma situação deveras complicada e traumática de sair, se a vítima corre o risco de ainda sair prejudicada por causa de um azar judicial só estaremos a dificultar a situação.

---

<sup>52</sup> Todos os dados podem ser consultados no Relatório Anual de Monitorização de Violência Doméstica de 2020 – mais recente até ao momento – disponível em <https://www.sg.mai.gov.pt/Paginas/ViolenciaDomesticaRelatorios.aspx>.

<sup>53</sup> QUARESMA, Catarina, op. cit., p. 382.

Neste sentido, JOÃO LEAL AMADO<sup>54</sup> a propósito da transferência da trabalhadora, defende que “o retorno ao anterior local de trabalho só se justificará em caso de conduta manifestamente fraudulenta da trabalhadora, até porque, como se sabe, o arquivamento ou a absolvição podem ser ditados, tão-só, pela falta ou insuficiência de provas, não significando que a violência doméstica objeto de denúncia não tenha realmente existido (*in dubio pro reo...*).” E o mesmo raciocínio deverá ser aplicado em relação aos restantes mecanismos.

Em conclusão, só deve existir alguma consequência retroativa em relação aos efeitos do estatuto de vítima de violência doméstica quando o mesmo cesse por falsas declarações. Em todos os outros casos os efeitos serão apenas para o futuro.

---

<sup>54</sup> AMADO, João Leal, op. cit., p. 253, nota de rodapé 227.

## 4. Considerações Finais

A violência doméstica é um problema social e não podemos encará-lo como uma questão entre o agressor e a vítima. Pela sua expressão e pela sua gravidade cabe-nos a todos nós enquanto sociedade assumir como missão o seu combate. Dentro das várias áreas do Direito caberá naturalmente ao ramo Penal a quota-parte maior da resolução do problema, mas não é de ignorar e desperdiçar o potencial do Direito do Trabalho nesta questão.

Existem inúmeras situações de violência doméstica nas quais o Direito do Trabalho não consegue ter qualquer interferência – por exemplo, se a vítima já não tiver idade para desenvolver uma atividade laboral –, mas naquelas que tem a capacidade de atuar, a sua intervenção é fundamental.

Não é saudável que o trabalho seja o foco de toda a nossa atenção, mas não podemos nunca descurar o facto de este ocupar a grande maioria do nosso tempo diário e, por consequência, um dos pedaços mais importantes das nossas vidas. Vimos que o “mero” facto de alguém estar a trabalhar tem uma influência gigante no combate à violência doméstica, seja numa perspectiva de prevenção, como numa perspectiva de salvação das vítimas. É, por isso, importante a prioridade que é conferida às vítimas de violência doméstica em matéria de acesso ao emprego e de formação profissional pelo artigo 48.º da Lei n.º 112/2009.

O caminho que o legislador laboral percorreu até aos dias de hoje é como que agriçoce. JOANA VASCONCELOS afirmou em tempos que “a proteção que o nosso ordenamento laboral dá à trabalhadora vítima de violência doméstica é uma árvore que, apesar de interessante quando vista de longe, não dá boa sombra nem bons frutos” e assumimos que esta metáfora resume muito bem aquilo que foi sentido nos últimos anos.

A começar pela deceção sentida pela falta de invocação da Lei n.º 112/2009, que ficou muito longe daquilo que se expectava pela inspiração na Lei Espanhola, agravada pela má articulação entre este diploma e o Código do Trabalho. O facto de se sentir uma tremenda falta de horizontes e uma visão muito pouco prática aquando da feitura das condições sobre as quais depende a proteção laboral conferida.

A reflexão laboral que se tem e terá sempre de fazer sobre este tema ainda pode passar por corrigir os erros do passado: a alteração no artigo 195.º do CT de “queixa-crime” para denúncia; a eliminação da imposição da saída da casa de morada de família; a definição de um limite temporal sobre o qual o empregador pode adiar o pedido de

transferência do local de trabalho por parte da trabalhadora, densificando-se os critérios admissíveis para esse adiamento ser justificado; a consagração do pedido de alteração do tempo de trabalho como um direito à semelhança do pedido de transferência do local de trabalho, deixando de ser apenas uma recomendação legislativa.

Claro que um dos, se não o maior, problema sentido era a falta de alternativa económico-financeira que permitisse exercer livremente os direitos consagrados. A criação da licença de reestruturação familiar e do respetivo subsídio foi fundamental neste ponto. Chegou-se finalmente à conclusão mais simples em relação ao tema: uma vítima de violência doméstica muito dificilmente tomará alguma atitude se a mesma colocar em risco a sua sobrevivência e eventualmente a dos seus filhos, embora esta já estivesse fragilizada devido à própria da violência. Foi uma tomada de posição inovadora e que conseguiu finalmente colocar os olhos do legislador no problema sentido até então. Ainda assim, o sistema continuou a falhar perante estas pessoas, pelo desfasamento da realidade ao consagrar um período máximo de licença manifestamente inferior para aquilo tudo que é suposto ser uma reestruturação.

A aprovação do alargamento do subsídio de desemprego às vítimas de violência doméstica é aquilo pelo qual até então se ansiava. As restantes críticas fora do âmbito do problema económico manter-se-ão, mas essa deixa essencialmente de poder ser feita a partir do momento em que se pode finalmente dizer que as vítimas já têm uma rede de apoio capaz de as amparar num momento tão decisivo como é o do abandono de uma situação de violência doméstica.

Esta decisão legislativa é a maior expressão daquilo que é a responsabilidade social perante pessoas em situações de fragilidade e é um avanço significativo na noção do que é o Estado Social atualmente. Espera-se que a regulamentação da medida o seja feita para breve, de modo a vermos os efeitos da sua aplicabilidade o mais rápido possível.

A relação entre o Direito do Trabalho e o Direito da Segurança Social é estreita e a cooperação entre as duas áreas em matéria de violência doméstica tem muito potencial. A estipulação de benefícios para as empresas envolvidas no combate à violência doméstica, através da contratação, formação e qualificação destas vítimas poderá ser um próximo passo, à semelhança também do ordenamento espanhol.

A propósito desta questão é de reforçar a ideia de que seria vantajoso também a consagração da violência doméstica como um dos motivos de cessação involuntária de atividade, de modo a abarcar-se as trabalhadoras independentes nesta matéria da proteção laboral das vítimas de violência doméstica de forma clara e inequívoca, como acontece

em Espanha. A par disso, a solução adotada em relação à equivalência da situação de desemprego aquando da suspensão de um contrato de trabalho também era interessante de transpor para o nosso sistema. Assim, permitir-se-ia às trabalhadoras manter o seu posto de trabalho, mas receber uma prestação social. Naturalmente se compreende que nesta hipótese teria também de se estabelecer um período máximo para a duração da suspensão do contrato, não podendo vigorar a solução em vigor atualmente.

Chegados aqui, concluímos que este é um tema que merece toda a atenção que seja possível, pela importância das soluções e pelo impacto que estas têm nas vítimas de violência doméstica. Já muito foi feito até hoje, mas não nos esqueçamos que ainda há muito mais a poder ser feito e, por isso, a reflexão nesta matéria tem de ser constante. Como se ouve muitas vezes, “o caminho faz-se caminhando” e haverá sempre novas formas de se melhorar a vida destas pessoas.

## 5. Bibliografia

AMADO, João Leal – “Contrato de Trabalho – Noções Básicas”, Almedina Editora, 4ª edição, 2022.

CARVALHO, Catarina de Oliveira – “Reflexões sobre a Proteção Laboral das Vítimas de Violência Doméstica – Breve análise comparativa entre os regimes português e espanhol” in Estudos em homenagem ao Professor Jorge Leite (coord. João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha), Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 143-170.

DIAS, Isabel Sá – “A violência doméstica em Portugal: Contributos para a sua visibilidade”, in Sociedade Portuguesa: Passados Recentes, Futuros Próximos, Associação Portuguesa de Sociologia Publicações Editora, Lisboa, 2000, disponível em <https://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/19973/2/isabeldiasviolencia000083615.pdf>.

Empresas: total e por dimensão – Quantas são as micros, pequenas e médias ou grandes empresas?, Pordata – Estatísticas sobre Portugal e Europa, in <https://www.pordata.pt/portugal/empresas+total+e+por+dimensao-2857>.

*Ending Violence Against Women and Girls, The world's best laws and policies, Future Policy Award*, (2014), in [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/future\\_policy\\_award2014\\_en.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/future_policy_award2014_en.pdf).

Delegação do Governo contra a Violência de Género, Guia dos Direitos das mulheres vítimas de violência baseada no género, in [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/en/informacionUtil/derechos/docs/guidaderechosPOR12\\_2021.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/en/informacionUtil/derechos/docs/guidaderechosPOR12_2021.pdf).

MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Guilherme Dray, SILVA, Luís Gonçalves da – “Código do Trabalho Anotado”, 13ª edição, Almedina Editora, Lisboa, 2020.

Ordem dos Advogados, Parecer sobre o Projeto de Lei n.º 720/XIV/2.<sup>a</sup>, 2021, in <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765130394e4c7a464451554e45544563765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d46446232317063334e68627939695a5445314d545a6b4d7930794e44686d4c5451344d3249744f5751305a533169596a646c4e7a4a694f47526b596a4d756347526d&fich=be1516d3-248f-483b-9d4e-bb7e72b8ddb3.pdf&Inline=true>.

Pequenas e médias empresas: total e por dimensão – Quantas PME existem?, Pordata – Estatísticas sobre Portugal e Europa, in <https://www.pordata.pt/portugal/pequenas+e+medias+empresas+total+e+por+dimensao-2927>.

QUARESMA, Carina – “Violência Doméstica: Desafios Atuais e Futuros” in Segurança Social: Sistema, Proteção, Solidariedades e Sustentabilidade (coord. Jorge Campino, Nuno Monteiro Amaro, Suzana Fernandes Da Costa), AAFDL Editora, Lisboa, 2021, pp. 371-405.

RAVARA, Diogo, MASCARENHAS, Leonor – “A Violência Doméstica – O Direito do Trabalho” in Violência doméstica – implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno – Manual pluridisciplinar (coord. Paulo Guerra e Lucília Gago), Centro de Estudos Judiciários e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (Caderno Especial), 2ª edição, 2020, pp. 453-475, disponível em <https://www.cnpdpcj.gov.pt/documents/10182/14804/Violência+Doméstica+-+implicações+sociológicas%2C+psicológicas+e+jur%C3%ADdicas+do+fenómeno+Manual+pluridisciplinar+%282.ª+edição%29/be3dcacd-36dd-4bb5-9f62-ee102d09aa04>.

SANTOS, Margarida Maria Oliveira – “A Convenção de Istambul e a “violência de género”: breves apontamentos à luz do ordenamento jurídico-penal português”, Revista FIDES, volume 8, n.º 2, 30 de dezembro, 2017.

SARAIVA, Rute - “A dependência económica da vítima de violência doméstica face ao agressor” in Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Volume 54, n.º 1-2, Coimbra Editora, 2013, pp. 51-58.

Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna, *Relatório Anual de Monitorização de Violência Doméstica (2020)*, in <https://www.sg.mai.gov.pt/Paginas/ViolenciaDomesticaRelatorios.aspx>.

SILVA, Marisa – “Subsídio para vítimas de violência doméstica só chegou a oito mulheres”, Jornal de Notícias, 2021, in <https://www.jn.pt/nacional/subsidio-para-vitimas-de-violencia-domestica-so-chegou-a-oito-mulheres-14350554.html>.

Sistema de Segurança Interna, *Relatório Anual de Segurança Interna (2021)*, in <https://www.portugal.gov.pt/downloadficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAAAAABAAzNLI0NgcAIUgtZwUAAAA%3d>.

VASCONCELOS, Joana – “Sobre a protecção da vítima de violência doméstica no Direito do Trabalho português”, in Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, Revista Direito e Justiça - Volume Especial, II, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2011, pp. 31-56 e in RDES – Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2010, n.º 1-4, pp. 103-134.

VASCONCELOS, Joana – “O Contrato de Trabalho - 100 Questões”, 6ª edição, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2020.

RODRIGUES, José Noronha, SOUSA, Cátia Filipa Carreiro - “O direito do trabalho e a protecção da vítima de violência doméstica” in Revista da Ordem dos Advogados, A.78, n.º1-2 (Jan.-Jun.2018), 0870-8118, - p.201-212.