

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO COMO DIREITO DA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA EM PORTUGAL¹

Brief considerations on teleworking as a right for victims of domestic violence in Portugal

José António Oliveira²

Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto

Maria Malta Fernandes³

Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto

Susana Sousa Machado⁴

Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto

DOI: <https://doi.org/10.62140/JOMFSM2912024>

Sumário: 1. Introdução; 2. Enquadramento laboral; 3. O estatuto de vítima; 4. O teletrabalho e a vítima; 5. Considerações finais; 6. Referências.

Resumo: O presente artigo versa sobre a prestação de atividade em regime de teletrabalho enquanto direito do trabalhador vítima de violência doméstica. Contrariando a ideia consagrada no Código do Trabalho Português que exige o acordo entre trabalhador e entidade empregadora para que aquele exerça a sua atividade laboral em regime de teletrabalho, vimos surgir, no contexto que nos propomos analisar, um direito potestativo do trabalhador, a teletrabalhar, face a um empregador que perante o mesmo não terá outra alternativa que não seja a de conformar-se com a situação, desde que, tal exercício não seja incompatível com as funções a desempenhar. De facto, as vítimas de violência doméstica integram o grupo de situações excecionais em que o teletrabalho não pode ser recusado. Após uma primeira abordagem atinente à problemática da violência doméstica e à sua repercussão social, focaremos a nossa atenção na dimensão laboral para, neste contexto e seguindo de perto o adequado enquadramento normativo, analisarmos os mecanismos existentes capazes de oferecer apoio adequado ao trabalhador vítima de violência doméstica, dando um particular enfoque ao regime do teletrabalho e à explicitação crítica dos requisitos necessários para que aquele possa exercer esse seu direito a teletrabalhar.

Palavras-chave: teletrabalho, violência doméstica, vítima

Abstract: This article deals with teleworking as a right for workers who are victims of domestic violence. Contrary to the idea enshrined in the Portuguese Labour Code, which requires an agreement between the worker and the employer in order for the worker to telework, we have seen the emergence, in the context we propose to analyse, of a potestative right of the worker to telework, in the face of an employer who will have no choice but to comply with the situation, as long as it is not incompatible with the duties to be performed. In fact, victims of domestic violence belong to the group of exceptional situations in which teleworking cannot be refused. After an initial approach to the problem of domestic violence and its social repercussions, we will focus our attention on the labour dimension. In this context, and following the appropriate legal framework closely, we will analyse the existing mechanisms capable of offering adequate support to workers who are victims of domestic violence, with a particular focus on the teleworking regime and the critical explanation of the requirements necessary for them to be able to exercise their right to telework.

¹ Este texto corresponde à intervenção oral dos Autores no V Colóquio Ítalo-brasileiro de Direitos Sociais: diálogos transdisciplinares, Milano-Parma, Itália, 25 e 26 de janeiro de 2024.

² Professor Coordenador da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto, Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais, Doutorado em Ciências Sociais e Humanas.

³ Professora Adjunta da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto, Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais, Doutorada em Direito.

⁴ Professora Adjunta da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto, Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais, Doutorada em Direito.

Key-words: telework, domestic violence, victim.

INTRODUÇÃO

O crime de violência doméstica, conforme previsto e sancionado pelo artigo 152.º do Código Penal Português, constitui uma problemática de extrema gravidade, abrangendo uma variedade de comportamentos adotados por um dos sujeitos no contexto de um relacionamento, com o intuito, sobretudo, de exercer controlo sobre o outro. Dentro desse enquadramento normativo, estão compreendidos os maus-tratos físicos e psicológicos, as ameaças, a coação, as injúrias e a difamação, bem como os crimes de natureza sexual.

A violência doméstica vai muito além do mero conflito conjugal e constitui uma violação grave dos direitos fundamentais e da dignidade humana. O seu impacto pode ser devastador para as vítimas, afetando não apenas a sua integridade física e mental, mas também o seu bem-estar emocional e social.

De facto, 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 laborais”⁵.

Neste sentido, é fundamental que a sociedade e as autoridades competentes estejam vigilantes e atuantes na prevenção, deteção e punição de casos de violência doméstica. Além disso, é crucial fornecer apoio e proteção adequados às vítimas, também no foro laboral, garantindo-lhes acesso a recursos e serviços que possam ajudá-las a superar esta difícil realidade e a reconstruir as suas vidas em segurança.

A violência doméstica pode ocorrer em diversos contextos, sendo, pois, um problema transversal que pode manifestar-se em todos os segmentos da sociedade.

Nessa medida, é fundamental uma abordagem abrangente e inclusiva na prevenção e combate a este tipo de violência, bem como na proteção e apoio às vítimas, independentemente das suas circunstâncias particulares.

Todos têm o direito a viver livres de violência e a serem tratados com dignidade e respeito.

É possível que as consequências da violência doméstica se manifestem no desempenho laboral do trabalhador, com consequências ao nível da produtividade, ausências frequentes ao trabalho, e instabilidade comportamental no ambiente laboral, entre outras

⁵ 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. 36-37.

situações. Estas dificuldades podem comprometer não apenas o bem-estar do trabalhador, mas também o seu sustento e a sua segurança financeira.

Dessa forma, é crucial que no domínio laboral existam mecanismos que sejam capazes de oferecer apoio adequado aos trabalhadores que são vítimas de violência doméstica.

Uma política legislativa que vá ao encontro das necessidades da vítima é essencial para ajudá-las a superar as dificuldades decorrentes da violência doméstica e a reconstruir as suas vidas de forma segura e equilibrada.

1. ENQUADRAMENTO LABORAL

O legislador português demonstrou preocupação com a proteção laboral das vítimas de violência doméstica, implementando várias medidas para garantir o apoio adequado à vítima-trabalhador⁶. Mas cremos que estas medidas visam, não apenas salvaguardar os direitos dos trabalhadores que são vítimas de violência doméstica, mas, também, promover a sua segurança e bem-estar no ambiente de trabalho.

A dimensão laboral do trabalhador vítima de violência doméstica é regulada pelo Código do Trabalho (CT) e pela Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro (LVD). O Código do Trabalho estabelece as normas gerais aplicáveis às relações laborais, enquanto a Lei n.º 112/2009 é específica no que diz respeito à prevenção da violência doméstica e à proteção e assistência das suas vítimas.

Entre os principais mecanismos criados para este fim e previstos no CT, em articulação com a LVD, destacam-se:

Justificação de faltas por ausência ao trabalho: as vítimas de violência doméstica têm o direito de justificar as suas faltas ao trabalho devido a esta circunstância, garantindo-lhes proteção contra possíveis sanções disciplinares (artigo 249º, n.º 2, alínea l CT, em articulação com o artigo 43º LVD).

Transferência do local de trabalho: mediante a verificação de certos requisitos, poder ser possível a transferência para outro local, garantindo assim um ambiente mais seguro (artigo 195º, n.º 1 e n.º 2 CT, em articulação com o artigo 42º, n.º 1 e n.º 2 LVD).

⁶ Para uma análise detalhada da tutela laboral da vítima de violência doméstica no ordenamento jurídico português, cfr. RAVARA, Diogo, MASCARENHAS, Leonor, *“Violência Doméstica – implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno”*, Centro de Estudos Judiciários e Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género (Caderno Especial), 2.ª edição (Lisboa 2020), pp. 473-475; VASCONCELOS, Joana, *“Sobre a protecção da vítima de violência doméstica no direito do trabalho português”*, Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, Revista Direito e Justiça, Volume Especial, II, Universidade Católica Editora (Lisboa 2011), pp. 31-56; CARVALHO, Catarina de Oliveira, *“Reflexões sobre a proteção laboral das vítimas de violência doméstica: Breve análise comparativa entre os regimes português e espanhol”*, in REIS, João [et al.], (Coord.), Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais, Coimbra Editora (Coimbra, 2015), p. 141-167.

Suspensão do contrato de trabalho e denúncia: as vítimas têm o direito de, após estarem cumpridos certos requisitos, suspender o contrato de trabalho ou mesmo denunciá-lo, caso seja necessário para a sua proteção e segurança (artigo 195º, n.º 3 CT, em articulação com o artigo 42º, n.º 3 LVD).

Tempo de trabalho: pode ser considerado o aumento ou diminuição do tempo de trabalho da vítima, de acordo com as suas necessidades e circunstâncias específicas (mecanismo omissa no CT, mas previsto no artigo 41º LVD).

Licença para reestruturação familiar: As vítimas de violência doméstica podem ter acesso a uma licença especial para lidar com as consequências dessa situação, permitindo-lhes reorganizar a sua vida familiar e pessoal e auferir de um subsídio correspondente ao estatuto de vítima (mecanismo omissa no CT mas previsto nos artigos 43º-A/43º-B e artigo 43º-C, LVD).

Teletrabalho: em determinados casos, pode ser concedido o regime de teletrabalho à vítima, proporcionando-lhe a oportunidade de trabalhar a partir de um outro local de trabalho e reduzir assim o risco de exposição à violência (artigos 166º-A, n.º 1 e 195º, n.º 1 alíneas a) e b), em articulação com o artigo 14º, n.º 1, n.º 3 LVD).

Ora, estas medidas refletem o compromisso do legislador em proteger os direitos e a integridade das vítimas de violência doméstica, proporcionando-lhes o apoio necessário para enfrentar esta difícil realidade e reconstruir as suas vidas em segurança, sendo certo que tanto o Código do Trabalho como a Lei n.º 112/2009 desempenham um papel fundamental na tutela dos direitos dos trabalhadores vítimas de violência doméstica, garantindo-lhes proteção legal e acesso a medidas que visam mitigar os impactos desta situação na esfera laboral.

2. O ESTATUTO DE VÍTIMA

A tutela laboral da vítima de violência doméstica está sujeita à verificação de determinados requisitos. Não basta simplesmente alegar que se está a sofrer de violência doméstica para se beneficiar das medidas de proteção previstas na legislação.

Um desses requisitos é a atribuição do estatuto de vítima a que alude o artigo 14º, n.º 1 da LVD onde se prevê que “apresentada a denúncia da prática do crime de violência doméstica, não existindo fortes indícios de que a mesma é infundada, as autoridades judiciárias ou os órgãos de polícia criminal competentes atribuem à vítima, para todos os efeitos legais, o estatuto de vítima”, após o que é entregue à vítima, tal como o prevê o n.º 3 daquela norma, “documento comprovativo do referido estatuto que compreende os direitos e deveres estabelecidos na presente lei, além da cópia do respetivo auto de notícias, ou da apresentação de queixa”. Se atendermos apenas à letra da norma, a atribuição do estatuto de vítima estaria apenas dependente da denúncia do crime.

A proteção laboral concedida à vítima de violência doméstica implica a verificação de dois requisitos cumulativos: (i) a apresentação de uma queixa-crime, conforme previsto no artigo 195.º, alínea a) do CT; (ii) e a saída da casa de morada de família, conforme previsto na alínea b) do mesmo artigo. No entanto, surge uma aparente contradição entre os dois diplomas legais, uma vez que a LVD considera suficiente uma simples denúncia, enquanto o CT exige a apresentação de uma queixa-crime. Ora, é importante ter aqui presente que denuncia não é sinónimo de apresentação uma queixa-crime.

A doutrina tem sido unanime em afirmar que bastará a denúncia⁷ mas JOANA VASCONCELOS vai mais longe afirmando que aquele primeiro requisito – apresentação de queixa-crime –, deve ser articulado com os requisitos previstos no artigo 14.º LVD para a atribuição do estatuto de vítima⁸. Segundo a Autora o que estará aqui em causa “é fazer depender a aquisição, também destes direitos previstos no CT, da prévia obtenção do referido estatuto de vítima, enquanto parte integrante do conjunto de meios de tutela a que esta dá acesso⁹. Será esta, e não outra, a ratio da alínea a), n.º 1, artigo 195.º CT¹⁰.

3. O TELETRABALHO E A VÍTIMA

Iremos agora focar a nossa atenção no regime do trabalho e perceber de que formase trata de uma medida de proteção laboral da vítima de violência doméstica.

O n.º 1 do artigo 165.º CT prevê como sendo teletrabalho “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”, mais dispondo o n.º 2 do artigo 166.º do referido diploma legal que a prestação da atividade laboral em regime de teletrabalho “depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este”.

O exercício da atividade laboral em regime de teletrabalho surge como um dos instrumentos que possibilitam que a vítima de violência doméstica, ainda que sob circunstâncias diferentes, continue a exercer sua atividade profissional. No entanto, no caso específico do trabalhador que se encontre nessa situação, basta-lhe demonstrar que preenche o requisito de vítima, comprovado pelo seu estatuto, para automaticamente adquirir o direito ao teletrabalho, sem a necessidade de cumprir outros procedimentos adicionais.

⁷ Amado, João Leal, – “Contrato de Trabalho – Noções Básicas”, in Almedina Editora, 4ª Edição, (Coimbra 2022), p.253.

⁸ 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. 41-42.

⁹ *Ibidem*, pp.42-43.

¹⁰ 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. 42-43.

É por isso, importante sublinhar, que o legislador português consagrou um direito potestativo do trabalhador vítima de violência doméstica. Isto surge por contraposição ao regime regra em termos de prestação laboral em teletrabalho que exige um acordo entre empregador e trabalhador (artigo 166.º, n.º 2 CT).

Segundo o n.º 1 do artigo 166.º-A do CT, se houver compatibilidade entre a atividade desempenhada pela vítima de violência doméstica e o regime de teletrabalho, esta pode beneficiar deste como mecanismo de proteção laboral, desde que se verifiquem as condições estabelecidas no n.º 1 do artigo 195.º do CT. Essas condições referem-se à apresentação da queixa-crime, conforme previsto na alínea a), n.º 1, artigo 195.º do CT, e à saída da casa de morada de família, como indicado na alínea b), n.º 1, artigo 195.º do CT.

Vejamos com maior detalhe cada um desses requisitos.

Relativamente ao primeiro requisito, mencionado anteriormente, respeitante à apresentação de queixa-crime, é relevante notar que o crime de violência doméstica é considerado um crime público. Isso implica que a abertura de um processo criminal não exige necessariamente a apresentação formal de uma queixa-crime, bastando uma simples denúncia. Assim, é necessário estabelecer a ligação entre a apresentação dessa denúncia e o reconhecimento legal do estatuto de vítima, para que se possa considerar que este requisito está cumprido. Acompanhamos a opinião de que a simples denúncia de violência doméstica pode conferir à pessoa o estatuto de vítima, garantindo-lhe acesso aos direitos e medidas de proteção previstos na lei.

Quando se trata do requisito da "saída da casa de morada de família", é possível encontrar algumas dificuldades na sua aplicação.

De facto, questiona-se se faz sentido impor este requisito quando a vítima e o agressor não coabitam. Neste contexto, pode-se argumentar que a aplicação deste requisito pode ser problemática em casos onde a vítima e o agressor não têm o mesmo domicílio. Nestas situações, a vítima pode já ter deixado a residência comum por motivos de segurança ou por outras razões relacionadas com a violência doméstica. Portanto, insistir na necessidade de saída da casa de morada de família pode não ser relevante ou até mesmo injusto quando a vítima já tomou medidas para se proteger.

É que esta modalidade de prestação laboral em regime de teletrabalho adequa-se na perfeição “às situações em que a vítima permanece na casa de morada de família e o agressor se mostra afastado da mesma, e inibido de dela se aproximar em consequência da medida de

coação de afastamento da habitação, não sendo desejável que a vítima se desloque ao local de trabalho habitual, dado que o agressor o conhece”¹¹.

Por outro lado, surge a dificuldade de conciliar este requisito com o próprio regime de teletrabalho, uma vez que, em geral, o domicílio do trabalhador é o local onde ele desempenha a sua atividade laboral. Neste contexto, JOANA VASCONCELOS sugere que este requisito englobe todas as modalidades de teletrabalho, incluindo aquelas prestadas a partir do domicílio do trabalhador¹². A Autora sublinha que, se é crucial proteger a vítima de violência doméstica, esta proteção nunca deve ser negada, mesmo que isso signifique que ela deva permanecer na sua residência.

Assim, no sentido de procurar resolver tal controvérsia, é necessário fazer uma interpretação restritiva do requisito “saída da casa de morada de família”. Isso significa que este requisito só será determinante para o direito ao teletrabalho e para impedir que este seja prestado no domicílio do trabalhador vítima de violência doméstica, quando tal se justificar para garantir a sua segurança e integridade física e mental, ou possivelmente para facilitar a reorganização da sua vida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vimos que a violência doméstica pode ter consequências nefastas no desempenho laboral do trabalhador quer a nível da sua produtividade provocando-lhe instabilidade comportamental suscetível de comprometer o seu bem-estar laboral, mas também pondo em causa o seu sustento e segurança financeira.

A atividade laboral em regime de teletrabalho, a par de outros mecanismos, como sejam a transferência do local de trabalho, a suspensão do contrato de trabalho ou a sua denúncia, entre outras situações, apresenta-se como um expediente de proteção ao dispor do trabalhador vítima de violência doméstica permitindo-lhe, caso não haja incompatibilidade com a atividade desempenhada, e verificados que sejam determinados requisitos legais, continuar a prestar trabalho, ainda que em moldes diversos, para se adaptar à situação em concreto.

Tutelado normativamente pelo Código do Trabalho (CT) e pela Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro (LVD), ao trabalhador vítima de violência doméstica, basta demonstrar, comprovando o seu estatuto de vítima e preenchidos que se encontrem os pressupostos

¹¹ RAVARA, Diogo, MASCARENHAS, Leonor, “*Violência Doméstica – implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno*”, Centro de Estudos Judiciários e Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género (Caderno Especial), 2.ª edição (Lisboa 2020), p. 470.

¹² 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. 54.

legalmente exigidos, para automaticamente adquirir o direito potestativo a teletrabalhar, o qual, inelutavelmente, impõe à sua entidade empregadora.

Este direito a teletrabalhar, privativo da vítima de violência doméstica imprime um aspeto distintivo relativamente ao regime regra do teletrabalho previsto no artigo 166º CT o qual exige o acordo entre entidade empregadora e trabalhador para que este exerça a sua atividade laboral sob aquele regime.

No âmbito da presente investigação, pretendemos analisar no futuro as questões práticas mais controversas que podem ocorrer na utilização do regime de teletrabalho pelo trabalhador vítima de violência doméstica, e que aqui não tivermos oportunidade de abordar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO, Catarina de Oliveira, “Reflexões sobre a proteção laboral das vítimas de violência doméstica: Breve análise comparativa entre os regimes português e espanhol”, in REIS, João [et al.], (Coord.), Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais, Coimbra Editora (Coimbra, 2015), p. 141-167.

VASCONCELOS, Joana, “Sobre a protecção da vítima de violência doméstica no direito do trabalho português”, Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, *Revista Direito e Justiça*, Volume Especial, II, Universidade Católica Editora (Lisboa 2011), pp. 31-56.

RAVARA, Diogo, MASCARENHAS, Leonor, “*Violência Doméstica – implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno*”, Centro de Estudos Judiciários e Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género (Caderno Especial), 2.ª edição (Lisboa 2020), pp. 473-475.