



INÊS NABAIS

Advogada do Departamento de Direito Laboral
da SRS Advogados
ines.nabais@srslegal.pt

Com o patrocínio:



A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO DIREITO DO TRABALHO

Ainda que existam muitas situações típicas de violência doméstica que escapam ao Direito do Trabalho, quer porque a vítima já é idosa para ser parte num contrato de trabalho quer por ser demasiado jovem, o atual Código do Trabalho prevê e regula a possibilidade de o trabalhador, vítima de violência doméstica, requerer à sua entidade empregadora a transferência para outro local de trabalho.

Ora, o direito de o trabalhador vir a ser transferido para outro local de trabalho está dependente da verificação cumulativa das seguintes condições: (i) apresentação de queixa-crime por parte da vítima; (ii) saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência; (iii) a entidade empregadora ser uma empresa plurilocalizada, isto é, uma empresa que possua diversos estabelecimentos geograficamente dispersos. No que diz respeito ao primeiro dos aludidos requisitos, fica por saber o que acontecerá à transferência efetuada em caso de arquivamento do processo-crime ou absolvição do arguido, sendo que, a nosso ver, apenas se justificará o retorno ao antigo local de trabalho em caso de manifesta conduta fraudulenta do trabalhador.

A entidade empregadora não se poderá opor ao pedido de transferência apresentado pelo trabalhador, vítima de violência doméstica, apenas o podendo adiar se,



O trabalhador vítima de violência doméstica poderá optar por uma transferência temporária ou definitiva, bem como pelo estabelecimento da empresa para o qual pretende ser transferido

para tal, alegar a existência de exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou até que exista um posto de trabalho compatível disponível.

Nos casos já identificados de legítimo adiamento, o trabalhador poderá suspender de imediato o contrato de trabalho até que ocorra a transferência, contudo a entidade empregadora não terá que pagar a retribuição ao trabalhador durante o referido período de suspensão. Ainda que nos pareça ser de escassa aplicabilidade, o Código do Trabalho também permite que a referida suspensão do contrato de trabalho ocorra nos casos em que não exista um outro estabelecimento da empresa e durante o período em que o trabalhador considere ser necessário. Contudo, e face à inexistência de pagamento da retribuição durante o período de suspensão, tal solução não tem tido grande concretização prática.

O trabalhador vítima de violência doméstica poderá optar por uma transferência temporária ou definitiva, bem como pelo estabelecimento da empresa para o qual pretende ser transferido. Na verdade, e fundando-se o referido pedido de transferência no interesse exclusivo do trabalhador, entendemos que a sua vontade apenas poderá ser desatendida em caso de comprovada exigência imperiosa atinente ao funcionamento da empresa ou em caso de inexistência de posto de trabalho compatível disponível.

Na eventualidade de a entidade empregadora vir a opor-se à referida transferência ou alegar fundamentos ilegítimos para o seu adiamento, são vários os meios de reação ao dispor do trabalhador. Com efeito, o trabalhador poderá, desde logo, suspender o seu contrato de trabalho até ao momento em que venha a ocorrer a transferência de local de trabalho. Poderá igualmente lançar mão de uma ação judicial a petição a condenação da entidade empregadora na efetiva transferência, pedido ao qual poderá cumular o pagamento de uma indemnização pelos danos causados. Por último, o trabalhador poderá promover a resolução do seu contrato de trabalho, alegando, para o efeito, a verificação de justa causa subjetiva.

Por último, destacamos a garantia de confidencialidade relativamente à situação que motivou a suspensão do contrato de trabalho, desde que o trabalhador o requeira. ♦