
Prevenção e Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica nas Entidades Empregadoras: Guião de Boas Práticas



Madalena Duarte (coord.)
Ana Oliveira
Lina Coelho
Paula Fernando
Rosa Monteiro
Virgínia Ferreira



Prevenção e Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica nas Entidades Empregadoras: Guião de Boas Práticas

Madalena Duarte (coord.)
Ana Oliveira
Lina Coelho
Paula Fernando
Rosa Monteiro
Virgínia Ferreira

Índice

ÍNDICE	2
ÍNDICE DE FIGURAS	3
LISTA DE ACRÓNIMOS	4
PREFÁCIO	7
INTRODUÇÃO E OPÇÕES METODOLÓGICAS	8
METODOLOGIAS DE INVESTIGAÇÃO	11
1. VIOLÊNCIA DE GÊNERO, VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E ESFERA LABORAL: QUE RELAÇÕES?	14
1.1. O CONCEITO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	14
1.2. OS IMPACTOS E CUSTOS SOCIOECONÓMICOS DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÊNERO	22
2. OS CUSTOS DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO LOCAL DE TRABALHO PARA A ENTIDADE EMPREGADORA	40
2.1. COMPREENDER COMO A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA TEM CONSEQUÊNCIAS NO LOCAL DE TRABALHO	40
3. PORQUÊ E COMO INTERVIR? DESAFIOS ÀS ENTIDADES EMPREGADORAS	51
3.1. PORQUÊ INTERVIR? RESPONSABILIDADE SOCIAL	51
REDUÇÃO DOS CUSTOS	53
3.2. COMO INTERVIR?	54
LEGISLAÇÃO	56
3.3. EXPERIÊNCIAS E BLOQUEIOS	72
TECIDO EMPRESARIAL NACIONAL	72
TRABALHO DOMÉSTICO	74
COMPREENDER A VITIMAÇÃO	74
AS BOAS PRÁTICAS NA IGUALDADE DE GÊNERO PASSAM TAMBÉM PELO COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÊNERO	77
A LEI NA PRÁTICA	81
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ALGUNS GUIAS PARA AS ENTIDADES EMPREGADORAS (EXEMPLOS)	94

Índice de Figuras

Figura 1	Tipos de atos violentos numa relação de intimidade	Pág. 16
Figura 2	Fatores de risco associados à violência nas relações de intimidade	Pág. 19
Figura 3	Tríade dos impactos e custos económicos da violência doméstica	Pág. 23
Figura 4	Custos económicos da violência doméstica	Pág. 24
Figura 5	Serviços de saúde presentes nas trajetórias das mulheres entrevistadas	Pág. 29
Figura 6	Custos económicos da violência doméstica: alguns exemplos (adaptado de Day et al., 2005: 12-13)	Pág. 34
Figura 7	Custos económicos da violência de género e violência nas relações de intimidade em Portugal segundo o EIGE (2014)	Pág. 39
Figura 8	Efeitos da violência nas relações de intimidade no local de trabalho	Pág. 42
Figura 9	Efeitos da violência nas relações de intimidade no local de trabalho	Pág. 44
Figura 10	Entidades que devem intervir	Pág. 54

Índice de Acrónimos

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho
ATL – Atividades de Tempos Livres
CEDAW – Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação
Contra as Mulheres
CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CH – Centros Hospitalares
CM – Câmara Municipais
CT – Código do Trabalho
CNPCJR – Comissão Nacional de Proteção das Crianças e Jovens em Risco
CP – Código Penal
CPCJ – Comissão Para a Proteção de Crianças e Jovens
CS – Centro de Saúde
DGAE – Direção Geral das Atividades Económicas
DGAI – Direção Geral de Administração Interna
DGPJ – Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça
DGRSP – Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais
DGS – Direção Geral da Saúde
E – Entrevistado/a
EIGE – European Institute for Gender Equality
EF - Empresas Familiares de Pequenas Dimensões
EFA – Curso de Educação e Formação de Adultos
EGD - Empresa de Grandes Dimensões
EMD - Empresa de Médias Dimensões – EMD
EPAV – Equipas de Proximidade e de Apoio à Vítima
FGADM - Fundo de garantia dos alimentos devidos a menores
FG – Focus Group
FS – Forças de Segurança
GAM – Grupo de Ajuda Mútua
GNR – Guarda Nacional Republicana

IAVE – Investigação e Apoio a Vítimas Específicas
IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.
IHRU – Instituto de Habitação e Reabilitação Urbana, I.P.
INE – Instituto Nacional de Estatística
INMLCF – Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P.
IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social
ISS ou SS – Instituto da Segurança Social, I.P.
LNES – Linha Nacional de Emergência Social
MAI – Ministério de Administração Interna
ME – Ministério da Educação
MP – Ministério Público
MSESS – Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social
NAVVD – Núcleo de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica
NIAVE – Núcleo de Investigação e de Apoio a Vítimas Específicas
OMA – Observatório de Mulheres Assassinadas
ONG – Organização Não Governamental
OPC – Órgãos de Polícia Criminal
PAVD – Programa para Agressores de Violência Doméstica
PIB – Produto Interno Bruto
PIQ – Prémio Igualdade é Qualidade
PJ – Polícia Judiciária
PME – Pequena e Média Empresa
PNCVD – Plano Nacional Contra a Violência Doméstica
PNI - Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação
PNPCVDG - V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014-2017)
PNI – Plano Nacional para a Igualdade
POPH – Programa Operacional Potencial Humano
PSP – Polícia de Segurança Pública
QC – Queixa-crime

QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional
RASI – Relatório Anual de Segurança Interna
RNAVVD – Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica
RRP – Regulação de Responsabilidades Parentais
RSI – Rendimento Social de Inserção
SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SIVVD – Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica
SNS – Serviço Nacional de Saúde
SPP – Suspensão Provisória do Processo
TIR – Termo de Identidade e Residência
UMAR – União Mulheres Alternativa e Resposta
VD – Violência Doméstica
VG – Violência de Género

Prefácio

A publicação que agora se apresenta tem base num estudo realizado entre maio de 2015 e setembro de 2015. Para a sua execução foi fundamental a disponibilidade e colaboração de várias pessoas e entidades, às quais não podemos deixar de agradecer. À CIG, não só pela possibilidade de realizarmos este trabalho, mas também pela pronta colaboração ao longo da sua execução. Esperamos que este projeto possa ser uma catapulta para uma investigação mais profunda nesta matéria. Um especial agradecimento a todas as pessoas que, a título individual, ou na representação de uma determinada organização, pública ou privada, colaboraram disponibilizando-se para as entrevistas e para participarem nos grupos de discussão. Este agradecimento estende-se, como nos trabalhos que temos vindo a desenvolver na área da violência doméstica, com especial admiração, àquelas pessoas que sofreram violência doméstica e que se mostram sempre disponíveis para partilhar as suas histórias. Esperamos que as pistas sobre as quais refletimos neste estudo e as recomendações que propomos contribuam para a melhoria das suas vidas e para que as trajetórias de fuga a situações de violência de género sejam, cada vez mais, de capacitação e não revitimação.

Introdução e Opções Metodológicas

A violência de género, e em particular a violência exercida contra as mulheres, tem vindo a ser reconhecida internacionalmente como uma grave violação dos direitos humanos. Este reconhecimento, formalizado em 1993 com a declaração sobre a eliminação da violência contra as mulheres aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, parte da constatação de que a violência contra as mulheres, que afeta mulheres em todo o mundo, é tanto uma consequência da ordem social que subalterniza as mulheres nos planos económico, social e simbólico, como um obstáculo para a concretização da igualdade entre homens e mulheres. É este entendimento que a Conferência de Pequim vem reforçar, em 1995, incentivando, através de uma plataforma de ação, a investigação multidisciplinar sobre a violência contra as mulheres. O Tratado de Lisboa¹, assinado em dezembro de 2007 e entrado em vigor em dezembro de 2009, vem aperfeiçoar e consolidar o Tratado de Amesterdão, de 1997, reconhecendo a igualdade entre mulheres e homens como um dos valores fundamentais da União Europeia. Mais recentemente, a Convenção de Istambul consolidou valor.

Será, porventura, esta plataforma de ação e a criação de linhas de investigação financiadas a nível internacional e nacional que contribuirão para uma densificação dos estudos sobre a violência de género e doméstica numa perspetiva multidimensional, em particular na prevenção, no atendimento às vítimas, no direito e na saúde.

Acresceu a estas a esfera laboral, procurando-se aferir os impactos que a violência doméstica tem sobre os/as trabalhadores/as, qual a tradução desses impactos em custos económicos (inserido numa lógica mais holística de estimar os custos da violência doméstica na sociedade em geral) e, por fim, qual o papel das diferentes entidades empregadoras na prevenção da violência doméstica e no apoio às vítimas.

A violência de género impede o acesso das mulheres à educação, ao mercado de trabalho e à independência financeira, colocando-as em maior risco de exclusão social, marginalização ou pobreza (Parlamento Europeu, 2011).

Porém, se o impacto da violência doméstica no mercado laboral tem sido crescentemente reconhecido e estudado no contexto internacional, em Portugal esta é ainda uma área pouco estudada. Com efeito, são escassos os estudos sobre os custos e impactos da violência doméstica em geral – mencione-se, a este propósito, os estudos de Lisboa et al. (2003; 2004; 2006; 2007) – e, mais ainda, relativamente ao mercado laboral.

O estudo que aqui se apresenta pretende contribuir para o preenchimento dessa lacuna, tendo como objetivo maior o desenvolvimento de linhas orientadoras dirigidas a entidades empregadoras para o fomento de boas práticas contra a violência doméstica e de género e resulta de um protocolo estabelecido entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e uma equipa de investigadoras e investigadores do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Refira-se que este guião não tem a pretensão de esgotar o tema, nem tampouco é isso que dele é esperado. Os guiões são instrumentos operacionais, identificadores de conhecimentos já sedimentados e de linhas orientadoras de determinado grupo profissional, entendidos como fundamentais para uma intervenção junto da população-alvo, neste caso, junto de vítimas de violência doméstica. Não almejam sintetizar toda a informação sobre o tema, mas, ainda assim, apoiar-se na mais relevante enquanto ferramenta informativa através das quais sejam incitadas boas práticas.

Uma vez que as recomendações e linhas orientadoras buscam inspiração em trabalhos já desenvolvidos e em trabalho empírico realizado no terreno, o estudo encontra-se dividido em duas partes.

A primeira parte (o presente volume) efetua uma breve revisão da literatura que entendemos mais relevante relativamente aos custos sociais, económicos, laborais e empresariais da violência doméstica e de género, numa abordagem multidisciplinar, incluindo as perspetivas do direito do trabalho, da economia e da sociologia. Nesta revisão há um particular enfoque em manuais e relatórios de outros países ou internacionais sobre o impacto da violência doméstica

¹ Tratado de Lisboa que altera o Tratado da União Europeia e o Tratado que institui a Comunidade Europeia, assinado em Lisboa (EU, 2007).

no mercado de trabalho e boas práticas – nacionais e/ou internacionais – empresariais na prevenção e combate à violência doméstica e de género. Inclui, ainda, um levantamento da legislação sobre violência doméstica que toca esta matéria específica.

Esta informação de cariz mais teórico é colocada, ainda nesta primeira parte, em diálogo com trabalho de campo recolhido (cujas metodologias explicaremos de seguida). A informação é apresentada de um modo sintetizado e acessível com vista a poder ser facilmente apreendido por pessoas que não trabalhem diretamente nesta área.

Na segunda parte do estudo, com base na informação teórica e empírica recolhida, nas boas práticas identificadas, nas ausências e emergências assinaladas ao longo do relatório, propomos medidas concretas de atuação num Guião destinado às entidades empregadoras. Elaboramos, ainda, um conjunto de recomendações gerais que são dirigidas às entidades empregadoras e a outras entidades cujo papel entendemos ser relevante nesta matéria.

Metodologia de Investigação

A diversidade de vertentes analíticas recomenda a opção por metodologias quantitativas e qualitativas, com especial prevalência destas últimas, que permitam complexificar a análise dos resultados e as conclusões do estudo conferindo-lhes uma base empírica mais sólida.

Assim, as metodologias utilizadas foram as seguintes: recolha e análise documental; análise de dados quantitativos; realização de entrevistas semiestruturadas e de grupos focais; recolha de estudos de caso através de entrevistas a vítimas.

Importa sublinhar alguns obstáculos que, na nossa opinião, condicionaram, não a comprometendo, no entanto, em alguns momentos, a pesquisa: a curta duração para a realização do projeto; o facto de o período de realização do projeto coincidir com os meses usados como férias de verão – sobretudo julho e agosto – e, finalmente, a renitência de algumas entidades, privadas e estatais, em participar no estudo entendendo que não era matéria das suas competências orgânicas ou missão da organização. Os primeiros obstáculos de natureza logística e os últimos de carácter organizacional levaram a que algumas entidades contactadas não participassem (por indisponibilidade ou por recusa) no estudo.

ANÁLISE DOCUMENTAL

A análise documental reportou-se:

- À análise de literatura e relatórios relevantes (nacionais e internacionais), por forma a dar resposta a três objetivos essenciais: a) contextualizar teoricamente, numa abordagem multidisciplinar, o fenómeno da violência doméstica e violência de género nas suas relações com o mercado de trabalho; b) identificar boas práticas na prevenção e combate de violência doméstica e violência de género nas empresas; e c) revelar os fatores identificados na literatura como os que mais relevantemente contribuem para o bloqueio na implementação de tais programas e medidas.

- À análise da legislação com relevância nesta matéria.

ANÁLISE DE DADOS PARA CONSTITUIÇÃO DA AMOSTRA

Foram recolhidos e analisados dados quantitativos relevantes para proceder à seleção das empresas e demais entidades empregadoras, numa ótica de emergências (identificação de boas práticas e eventuais obstáculos/bloqueios) e ausências (razões invocadas para a não implementação de medidas de combate e prevenção contra a violência doméstica e violência de género). Mais concretamente recorreu-se às seguintes fontes:

- Estatísticas sobre violência doméstica (dados da DGAI sobre participações, RASI e custos estimados com os casos de violência doméstica avançados na literatura)
- Dados sobre o tecido empresarial português (em especial dados do INE e PORDATA)
- Dados sobre os Planos Municipais para a Igualdade
- Lista de entidades candidatas ao Prémio Viver em Igualdade, da CIG
- Lista de empresas candidatas ao Prémio Igualdade é Qualidade, da CIG e da CITE
- Lista de entidades da Rede Nacional de responsabilidade social

Estes dados foram analisados e cruzados pela equipa por forma a seleccionar as empresas a entrevistar.

ENTREVISTAS E GRUPOS DE DISCUSSÃO

A realização de entrevistas semiestruturadas e de grupos focais permitiu não apenas validar e aprofundar a análise resultante da revisão da literatura, como avaliar as práticas das empresas nesta matéria e as representações sociais das pessoas entrevistadas. Pelos fatores atrás enumerados, convém sublinhar que as entrevistas realizadas estão longe de constituir uma amostra representativa; constituem, ainda assim, uma amostra indicativa.

Foram realizadas as seguintes entrevistas individuais e coletivas: 2 advogados/as com especialidade em direito do trabalho; 4 vítimas de violência doméstica; 2 técnicos/as de duas diferentes autarquias; 2 dirigentes sindicais; 6 técnicos/as de 4 ONG; 9 dirigentes e/ou técnicos/as de entidades estatais (CIG, CITE, ACT, IEFP, DGAE, DGS – houve uma recusa na participação do MESS)

no primeiro contacto e ausência de resposta em contactos posteriores); entidades empregadoras (Entidades públicas: 1 centro hospitalar, 2 empresas de grande dimensão, 1 empresa de média dimensão; Entidades privadas: 2 grupos/centros empresariais, 3 empresas de grande dimensão, 2 médias empresas, 1 entidade bancária, 1 microempresa; e, por fim, 2 Entidades sociais do Terceiro Setor)². Foram realizados três grupos de discussão: dois com entidades empregadoras e um com ONG de apoio às vítimas e sindicatos. Todas as entrevistas são anónimas. As entrevistas e os grupos focais foram, posteriormente, submetidos a análise de conteúdo.

²Para a categorização das diferentes empresas, seguimos o Despacho Normativo n.º 52/87, DR 142, SÉRIE I de 1987-06-24, segundo o qual “São consideradas pequenas e médias empresas, todas aquelas que preencham cumulativamente os seguintes requisitos: a) Empreguem até 500 trabalhadores; b) Não ultrapassem 1250000 contos (valores de 1987) de vendas anuais (faturação anual líquida); c) Não possuam nem sejam possuídas em mais de 50% por outra empresa que ultrapasse qualquer dos limites definidos em a) e b); d) o requisito previsto em c) não obsta à classificação como pequena e média empresa se, em qualquer dos casos, as empresas envolvidas, tomadas em conjunto, se enquadrem nas condições descritas em a) e b).”

1. Violência de Género, Violência Doméstica e Esfera Laboral: Que Relações?

1.1. O CONCEITO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Na Introdução a este estudo afirmámos que a violência de género é, tal como foi definido na Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1995, uma grave violação dos direitos humanos, em particular das mulheres. Várias têm sido as recomendações de organismos europeus e internacionais, ao longo da última década, no sentido de se intensificarem os esforços por parte dos Estados para eliminar todas as formas de violência contra as mulheres. Embora este conceito englobe diferentes formas de violência – tráfico sexual, violação, assédio, mutilação genital feminina, etc. -, estas diretrizes têm vindo a enfatizar a violência doméstica. Este tipo de violência, cuja definição legal veremos mais à frente, consiste, em geral, em qualquer ação ou omissão, entre pessoas que residam no mesmo espaço doméstico ou, não residindo, sejam ex-cônjuges, ex-companheiro/as, ex-namorado/as, progenitor/a de descendente comum, ascendente ou descendente, e que inflija maus-tratos e danos físicos, morais, emocionais, sexuais, psicológicos e/ou económicos.

Exemplos de ações que configuram violência doméstica: maus tratos físicos; maus tratos psíquicos; ameaça; coação; injúrias; difamação; violação; violação de domicílio ou perturbação da vida privada; devassa da vida privada (imagens; conversas telefónicas; emails; revelar segredos e factos privados; etc.), perseguição/stalking, violação de correspondência, telecomunicações e redes sociais; privação económica; privação da liberdade; homicídio (tentado ou consumado).

Como podemos ver, este conceito agrega comportamentos violentos de natureza múltipla, que podem ou não ser continuados no tempo, exercidos sobre qualquer pessoa que habite no mesmo agregado familiar (cônjuge, companheiro/a, filho/a, pai, mãe, avô, avó), ou que, mesmo não coabitando, seja companheiro/a, ex-companheiro/a ou familiar

A violência doméstica é uma realidade dinâmica, heterogênea, que se expressa de múltiplas formas - ao nível físico, sexual, psicológico, emocional, de discriminação sociocultural, mal-estar social, insegurança, medo e descrença/incerteza no futuro - e que pode ser mais ou menos prolongada no tempo, combinando vários atos de violência.

No âmbito deste estudo, interessa-nos a violência que ocorre entre cônjuges, companheiros/as, namorados/as, ex-cônjuges, ex-companheiro/as e ex-namorado/as, pelo que sempre que falarmos de violência doméstica estaremos a fazer referência sobretudo à violência nas relações de intimidade.

Violência nas relações de intimidade consiste na violência exercida entre companheiros/as ou ex-companheiros/as envolvidos/as em diferentes tipos de relacionamentos íntimos e não apenas na conjugalidade (e.g. violência entre namorados/as). Não é necessário partilharem o mesmo domicílio. Esta é indicada, em múltiplos estudos, como a forma mais frequente não só de violência doméstica, como de violência contra as mulheres.

Os diferentes relatórios internacionais e os dados estatísticos nacionais demonstram que as vítimas de violência nas relações de intimidade são, sobretudo, do sexo feminino e que os agressores são homens (sobretudo se estivermos a falar de relações heterossexuais, sendo que os dados referentes à violência ocorrida nas relações entre pessoas do mesmo sexo são escassos). Isto não significa que não possam existir agressoras mulheres e vítimas do sexo masculino. Contudo as relações de poder que se estabelecem nas relações de género são maioritariamente opressivas para as mulheres.

Figura 1 - Tipos de atos violentos numa relação de intimidade

— Violência Física

- puxar o cabelo
- bofetadas, murros, pontapés
- empurrar
- atirar objetos
- atropelar ou tentar
- fazer cicatrizes no rosto para a tornar menos atraente
- atos físicos dirigidos aos órgãos genitais

— Violência Psicológica

- não deixar dormir
- maltratar amigos/as e/ou colegas
- bater com coisas
- desprezar
- humilhar (a sós ou em público)
- insultar
- gritar
- destruir objetos com valor afectivo para a vítima
- acusar de infidelidade

— Violência Sexual

- violação sexual
- obrigar a ver filmes pornográficos e agir como nesses filmes
- prostituição forçada
- práticas sexuais não consentidas

Intimidação

- perseguição (à vítima ou pessoas que com ela se relacionem)
- mostrar ou mexer em objetos intimidatórios (e.g., limpar a espingarda, afiar uma faca)
- ameaça de suicídio
- utilização dos/as filhos/as
- ameaça de exposição da sua orientação sexual (no caso de ser não heterossexual)

Isolamento

- proibir que a vítima se ausente de casa sozinha ou sem o seu consentimento
- proibi-la, quando tal é economicamente viável, de trabalhar fora de casa
- afastá-la do convívio com a família ou amigos
- quando de outra nacionalidade, impedir que a vítima aprenda português

Violência Económica

- negar à vítima o acesso a dinheiro ou bens, incluindo, muitas vezes, bens de necessidade básica para esta e para os /as filhos/as
- gerir o salário da vítima
- obrigar ou manipular a vítima para que esta se demita

Adaptado de Manita (2006) e Santos et. al., (2012)

- *A violência nas relações de intimidade pode ocorrer em relações heterossexuais ou entre pessoas do mesmo sexo.*
- *A maioria das vítimas é do sexo feminino.*
- *Embora os estudos e dados apontem para uma percentagem residual, não devemos esquecer que os homens também podem ser vítimas de violência numa relação de intimidade, inclusive heterossexual. Contudo, lógicas patriarcais, e imagens sociais associadas a um tipo ideal de masculinidade e de feminilidade levam a que este seja um fenómeno gerador de vergonha e humilhação acrescidas.*



Portugal: *O alto volume de denúncias registadas pelas forças de segurança indica que a violência doméstica está entre os cinco crimes mais participados, com 26483 participações em 2018 (RASI, 2018). As mesmas estatísticas mostram que 79% das vítimas são do sexo feminino.*

Isso mesmo demonstra a Convenção de Istambul, ratificada por Portugal em 5 de fevereiro de 2013, reconhecendo que “a violência contra as mulheres é uma manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens que levou à dominação e discriminação das mulheres pelos homens, privando assim as mulheres do seu pleno progresso. [...] A natureza estrutural da violência contra as mulheres é baseada no género, e que a violência contra as mulheres é um dos mecanismos sociais cruciais através dos quais as mulheres são mantidas numa posição de subordinação em relação aos homens”.

Violência Contra as Mulheres – Forma de violação dos direitos humanos e forma de discriminação contra as mulheres e abrange todos os atos de violência baseada no género que resultem, ou sejam passíveis de resultar, em danos ou sofrimento de natureza física, sexual, psicológica ou económica para as mulheres, incluindo a ameaça do cometimento de tais atos, a coerção ou a privação arbitrária da liberdade, quer na vida pública quer na vida privada.

Em suma, enquanto subsistir violência contra as mulheres, não se pode afirmar que há igualdade de gênero.

São vários os fatores de risco associados à violência nas relações de intimidade aos quais a sociedade em geral, e não apenas as vítimas, deve estar atenta.

Figura 2 – Fatores de risco associados à violência nas relações de intimidade



Adaptado de DGS (2014)

Alguns dos exemplos de cada um destes fatores de risco são os seguintes (adaptado de DGS, 2014: 49):

Fatores de Risco Macrossociais

- Padrões históricos associados ao papel social de género de homens e mulheres;
- Estruturas organizacionais, institucionais e patriarcais da sociedade que promovem desigualdades nas relações de poder entre homens e mulheres que tácita ou diretamente suportam e reproduzem a opressão e a violência, em particular contra as mulheres;
- Quadro jurídicos normativos não protetores e promotores dos direitos das mulheres e da sua capacitação;
- Alterações recentes nos papéis de género, sobretudo nas sociedades mais desenvolvidas, em relação às expectativas de vida nas mulheres, gerando ambiguidades nas relações sociais e íntimas.

Fatores de Risco Individuais (vítimas e agressores)

- Baixa autoestima;
- Baixo nível socioeconómico;
- Baixa formação;
- Comportamento agressivo ou delinquente na adolescência por parte dos agressores;
- Consumo de substâncias, principalmente álcool, por parte dos agressores;
- Depressão nas vítimas;
- Raiva e hostilidade por parte de quem agride;
- Traços de personalidade antissocial ou traços de personalidade limite, nomeadamente instabilidade no humor e impulsividade;
- Isolamento social;
- Desemprego, resultante da estratégia de controlo do agressor, o que conduz a dependência económica;
- Dependência emocional e insegurança;
- Crença nos papéis de género baseados na posição dominante do sexo masculino;
- Desejo de poder e controlo nas relações por parte de quem agride;
- Historial de maus tratos na infância.

Fatores de Risco Relacionais

- Medo experienciado quer por mulheres quer por homens enquanto potenciador da violência física e psicológica nas relações;
- Conflitos e tensões conjugais;
- Falta de compreensão mútua;
- Instabilidade nas relações, divórcios ou separações;
- Domínio e controlo de um parceiro sobre o outro;
- Instabilidade financeira;
- Relações e interações pouco saudáveis;
- Historial de violência na família.

Fatores de Risco Biológicos

- Fatores associados ao dimorfismo sexual, sob o ponto de vista genético, endócrino e anatómico.

Note-se bem que fatores de risco são condições prévias (existências ou ausências) que potenciam, ou podem potenciar, situações de violência nas relações de intimidade e não causadores ou determinantes da emergência desta violência. É assim que, não obstante as condições de dependência económica da vítima em relação ao agressor poderem contribuir para a existência de violência, tal não significa que esta não ocorra em casais (ou ex-casais) nos quais a vítima é economicamente independente. Também o consumo de álcool ou drogas pode potenciar situações de violência (ou uma maior gravidade na violência exercida), mas não é causador, per se, de violência nas relações de intimidade. Esta é causada por uma assimetria de relações de poder, nas quais intervém a desigualdade de género e outras variáveis culturais e sociais.

A maior ou menor intensidade e disseminação destes fatores de risco tem, como veremos no ponto seguinte, impactos e custos em diversas áreas da vida social.

1.2. OS IMPACTOS E CUSTOS SOCIOECONÓMICOS DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO

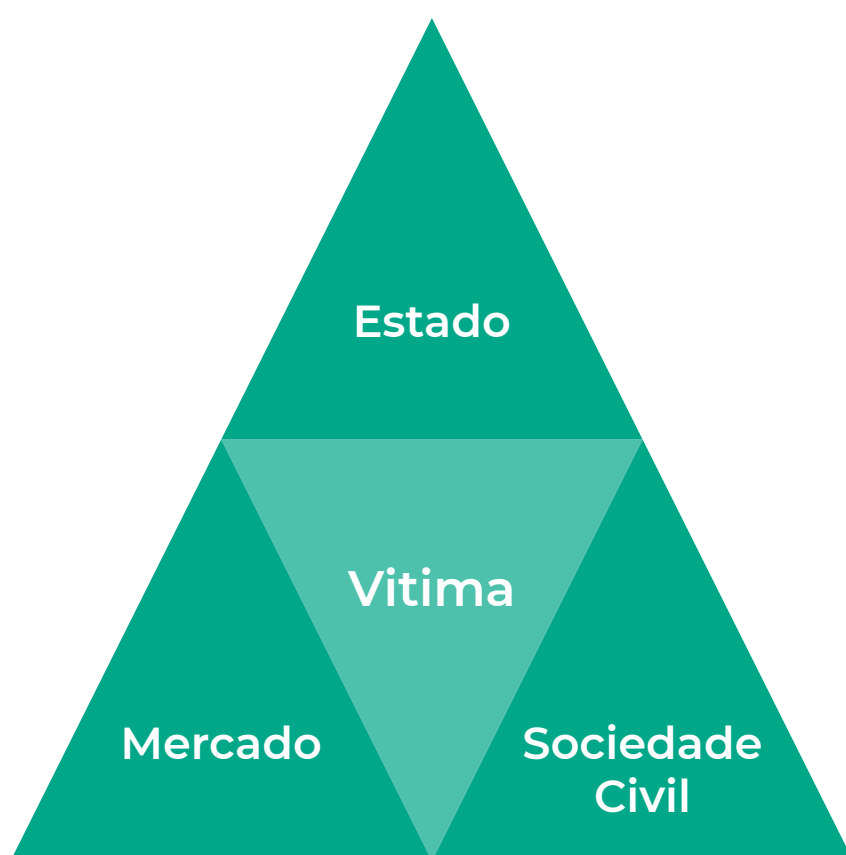
A prevalência mundial da violência nas relações de intimidade contra mulheres mostra que, apesar das suas especificidades relacionais e do volume desigual de recursos ao seu dispor, esta violência é permeável a todas as camadas da sociedade, de forma transversal, e que é dispendiosa. A literatura tem procurado novos ângulos e ferramentas de análise para mostrar como os custos da violência contra as mulheres são elevadíssimos (e.g. Day et al. 2005; EIGE, 2014).

Por um lado, são evidentes os custos que podem ser objeto de cálculo macroeconómico, como é o caso dos que se expressam por faltas ao trabalho, perdas salariais devido à não progressão na carreira e a despedimentos, tempo e dinheiro gastos com divórcios, separações conjugais, médicos, medicamentos e meios suplementares de diagnóstico, idas aos Hospitais e a Centros de Saúde, internamentos, incapacidades e outros prejuízos económicos resultantes do insucesso escolar das vítimas e dos filhos e outros custos relativos a gastos orçamentais de organizações públicas e privadas e de instituições do Estado (Lisboa et al., 2003). Ademais, como concluem Day et al. (2005), o desenvolvimento económico será limitado enquanto existir esta forma de violência e a fatura será suportada pela sociedade no seu conjunto, concluem. De qualquer modo, todos os relatórios indicam que não é fácil estimar os custos da violência doméstica na economia de um país, sobretudo pela ausência de dados estatísticos a alguns níveis e porque estes custos têm uma natureza quantitativa, mas também qualitativa (EIGE, 2014).

“Quando estudamos o fenómeno mais de perto observamos que a violência exercida contra as mulheres tem custos de vários tipos: custos que afetam individualmente a vítima, mas custos, também, em relação aos que lhe estão mais próximos - por exemplo os filhos; custos que incidem diretamente sobre as pessoas envolvidas, mas também custos que são pagos por toda a sociedade, nomeadamente através dos impostos – casas abrigo, polícia, magistrados, técnicos de apoio social; custos que têm uma expressão económica, mas custos, também, difíceis de quantificar - psicológicos, sociais e culturais; custos visíveis a curto prazo, normalmente associados aos atos de violência, mas custos, também, que se prolongam ao longo da vida – como o stress pós traumático – ou mesmo que afetam as gerações futuras

– através dos filhos. Há igualmente custos que, pela sua natureza, num primeiro momento, só se deixam observar com instrumentos qualitativos. Por exemplo, os aspetos que se relacionam com as dimensões emocionais e afetivas, cujas consequências podem ter expressão na ação pessoal quotidiana, ou em ações futuras (Lisboa, Pita e Cerejo, 2008: 4)

Figura 3 – Tríade dos impactos e custos económicos da violência doméstica

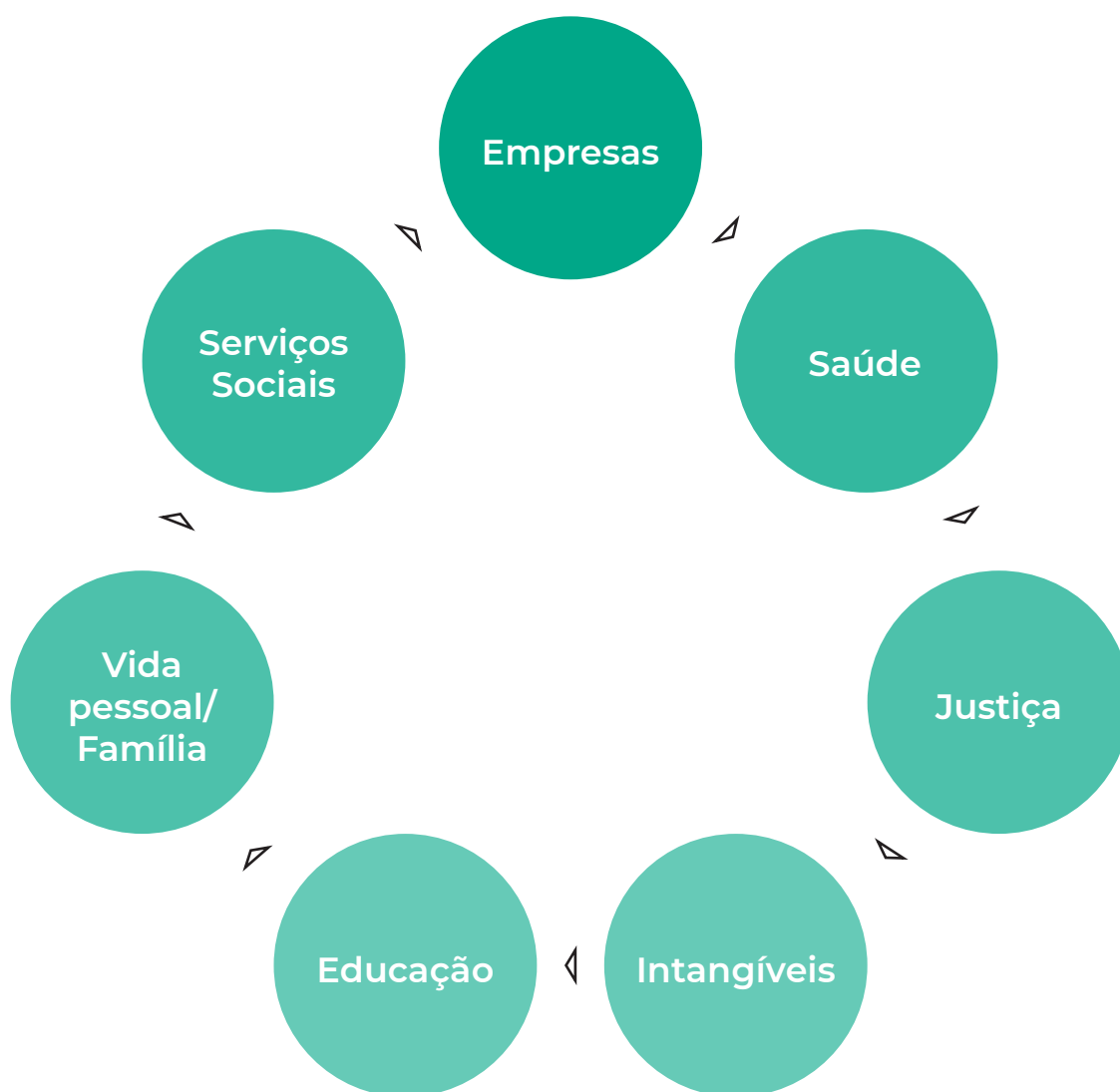


Custos económicos da violência doméstica: A violência nas relações de intimidade provoca perdas na produção económica na medida em que tem um impacto negativo no emprego das mulheres. A violência leva a ausências prolongadas do local de trabalho e à perda de emprego. Para além disso, há uma perda de produtividade menos facilmente mensurável. Estes custos económicos têm ramificações para a economia e sociedade em geral, já que todos/as beneficiamos de uma alta produtividade. (EIGE, 2014)

Como nos demonstra a Figura 3, os impactos da violência doméstica centram-se na vítima, mas têm ramificações para a sociedade em geral, nomeadamente através de custos macroeconómicos em três grandes arenas: Estado, Mercado (podendo aqui estar englobadas empresas públicas e privadas) e Sociedade Civil (nomeadamente através do Terceiro Sector enquanto entidade empregadora e como prestadora de apoios em diversas valências).

Day et al. (2005), numa convergência de diferentes estudos, fazem uma separação entre custos económicos diretos e indiretos e agrupam-nos em 7 grandes áreas: justiça, saúde, serviços sociais, educação, empresarial, pessoais ou no agregado familiar e intangíveis.

Figura 4 – Custos económicos da violência doméstica



Adaptado de Day et al. (2005)

Como podemos observar, estes custos incidem na esfera privada (familiar e pessoal) e na esfera pública, onde se inclui Estado e Mercado (serviços sociais, saúde, justiça e empresas) e relacionam-se de um modo constante e dinâmico, havendo interseções e pontos de contacto em diferentes áreas. Vejamos alguns exemplos, por área, procurando articular as esferas sugeridas pelos/as autores/as com o caso português.

INTANGÍVEIS

Em regra, estes são custos de difícil cálculo e, por isso, são excluídos da maioria dos estudos. Apesar desta dificuldade, são particularmente importantes. Alguns exemplos incluem o medo, a dor e o sofrimento. A dificuldade no apuramento destes custos tem, aliás, tradução nas dificuldades legais e periciais encontradas na atribuição de indemnizações a vítimas de violência doméstica - o direito que lhes é reconhecido pelos danos materiais e morais causados pelo agente do crime. Contudo, se os danos patrimoniais (por exemplo, os custos com tratamentos hospitalares) são relativamente fáceis de apurar, o mesmo já não acontece relativamente aos danos morais ou não patrimoniais (e.g. dor física, perturbações psíquicas, sofrimento emocional, perda de prestígio).

Sendo importante revelar os custos económicos das situações de violência, é também importante realçar que estes não são meramente económicos, têm igualmente uma expressão na saúde psicológica e física das mulheres, nas relações familiares e de amizade, e no trabalho. (Lisboa et al., 2006)

VIDA PESSOAL/FAMÍLIA

Muitos custos pessoais e domésticos resultam de violência contra as mulheres. Estes custos afetam diretamente a vida das vítimas e as dos seus filhos e filhas. Com efeito, devemos ter em atenção que estes custos podem ser agravados quando se acrescentam outras categorias às do sexo, nomeadamente idade, nacionalidade, etnia, orientação sexual, classe social, entre outras. Por exemplo, os custos poderão ser mais elevados (porque o impacto nas diferentes áreas exige mais serviços) se estivermos a falar de mulheres de classe social baixa (e.g. na área do emprego, justiça, educação e serviços sociais); com filhos/

as a seu cargo (e.g. educação e serviços sociais); de nacionalidade não portuguesa (e.g. justiça e serviços sociais); portadoras de alguma deficiência (e.g. saúde e serviços sociais); e/ou idosas (e.g. saúde, serviços sociais). Muitas vítimas, não obstante os apoios estatais, gastam uma grande parte dos seus rendimentos e poupanças, que poderiam ser dirigidas para outras áreas, em despesas diretamente relacionadas com a violência infligida: transportes, terapias, substituição de pertences destruídos pelo agressor, realocização e medicamentos. Esses gastos afetam significativamente o consumo das famílias, desviando-o de produtos e serviços que poderiam ser escolhidos na ausência de violência.

Além disso, há custos indiretos relacionados com a esfera laboral e produtiva, faltas (sistemáticas) ao trabalho na sequência de episódios de violência que, além da perda salarial, podem conduzir à perda de promoções ou mesmo ao despedimento, e perda de produtividade nas tarefas extra-laborais (como, por exemplo, no trabalho familiar não remunerado).



EDUCAÇÃO

Os custos da educação podem incluir a necessidade adicional de serviços de educação especial relacionados com problemas comportamentais e dificuldades de aprendizagem de crianças que testemunham situações de violência entre progenitores (pode conduzir mesmo ao insucesso ou abandono escolar); programas escolares com o objetivo de sensibilizar e reduzir a violência contra mulheres; e programas de formação para auxiliar as vítimas a reentrar no mercado de trabalho após escaparem da situação de violência.



SERVIÇOS SOCIAIS

Os custos dos e com serviços sociais dizem respeito à prestação de serviços públicos não só às vítimas e seus/suas filhos/as, mas também aos perpetradores de violência. Estes serviços podem ter financiamento público, privado ou terem uma natureza semipública. Cada vez que uma pessoa acede a um qualquer serviço público, como resultado desta violência contra as mulheres, é um custo acrescido. O serviço pode ser prestado através de uma

igreja, organização não-governamental, instituição particular de segurança social, centro comunitário, segurança social e/ou autarquia. A lista de serviços aos quais estes grupos podem aceder é maior ou menor consoante o país que estivermos a considerar. Em Portugal – e como resultado dos diferentes Planos Nacionais contra a Violência Doméstica, legislação e ação das ONG -, esta lista é considerável³. De acordo com Day et al. (2005), cada entidade incorre nos custos diretos de consumo de capital, trabalho e materiais. Além disso, um custo indireto é a necessidade crescente de trabalho voluntário (inclusive por parte das vítimas) e, por isso, não remunerado, por parte destas entidades devido ao número elevado de vítimas que atendem e às quais prestam apoio.

Há também um custo direto para o Estado, nomeadamente através de prestações sociais que a vítima de violência doméstica tem direito a receber quando se encontra numa situação de grave carência económica.

Os subsídios sociais que, enquadrados ou não no estatuto de vítima (Lei n.º 129/99, de 20 de agosto), mais frequentemente são requeridos e atribuídos a vítimas de violência doméstica são os seguintes: rendimento social de inserção (RSI); abono de família e fundo de garantia de alimentos devidos a menores (FGADM); apoio à habitação; e subsídio de desemprego.

“A violência doméstica contribui efetivamente para a vulnerabilização social, económica, cultural e política de muitas mulheres e, por sua vez, essa vulnerabilização contribui para a manutenção da violência doméstica” (Santos et al., 2012).

SAÚDE

Em 2003, a Organização Mundial da Saúde considerou que a violência doméstica é um grave problema de saúde pública e que as consequências que lhe estão associadas “(...) são devastadoras para a saúde e para o bem-estar de quem a sofre (...) comprometendo o desenvolvimento da criança, da família, da comunidade e da sociedade em geral”.

³Ver o “Guia de Recursos na área da Violência Doméstica” cujo objetivo é “facilitar e agilizar o trabalho de profissionais, que, a nível nacional, acompanham e encaminham casos de violência doméstica, concentrando, numa única ferramenta, os contactos das entidades que integram a Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica. Neste Guia é possível encontrar os recursos existentes nesta rede nacional de apoio, com desagregação específica por categorias (Estruturas de Atendimento a Vítimas, Forças de Segurança, Saúde, etc.) e por distrito ou ilha de cada Região Autónoma.” <http://www.guiaderecursosvd.cig.gov.pt/>

Estudos como o de Heise (1994) apontam a violência como fator de risco para a doença mental, a depressão, o suicídio, entre outros comportamentos desviantes, quer por indução das agressões perpetradas, quer pelos eventuais transtornos na vida social, nomeadamente desagregação familiar, associados à rutura da situação. A baixa autoestima é, na literatura (Miranda et al., 2010) e nas entrevistas realizadas no âmbito deste estudo, uma constante nas mulheres em situação de violência doméstica, quer pelas violências perpetradas pelo agressor, quer pelo sentimento de fracasso na manutenção da família. Outros sentimentos constantes destas mulheres incluíam o medo, a ansiedade, a culpabilidade, o isolamento social ou a dependência emocional. Vicente (2006) calcula que 17,1% das vítimas de violência doméstica se sente sempre ansiosa, 8,3% nunca se sente feliz, 3,1% sente-se sempre irritável, em comparação com 6,4%, 1,5% e 0,7%, respetivamente, das mulheres não-vítimas. O quadro psicológico das mulheres vítimas assume a mesma tendência mais elevada em relação aos sentimentos de solidão, falta de esperança, choro fácil, pensamentos de suicídio e conseqüentemente ao recurso a medicamentos, ao consumo de álcool e de drogas. Heise et al. (1999), comparando um grupo de mulheres que não sofreu violência com um grupo de mulheres que sofreu, encontrou diferenças significativas em relação a dores de cabeça, dor nas costas, doenças sexualmente transmissíveis, hemorragias e infeções vaginais, dor pélvica, dores durante as relações sexuais, infeções urinárias, perda de apetite, dor abdominal e problemas digestivos. Outros estudos (Garbin et al., 2006) revelam uma prevalência de injúrias na cabeça e no pescoço em consequência das agressões físicas, resultando em fraturas, contusões, queimaduras, entre outras. Coker et al. (2000) analisa casos de mulheres que sofreram violência psicológica e conclui que apesar da violência se balizar a esta manifestação psicológica, verifica-se um aumento da ocorrência de artrite, dor crónica, dores de cabeça, enxaqueca, dor pélvica crónica, doenças sexualmente transmissíveis, úlceras do estômago, cólon espástico, indigestão, diarreia ou obstipação.

No cenário português, Lisboa et al. (2006) conclui que 6,6% de todas as idas aos hospitais de mulheres com 18 ou mais anos inquiridas são provocadas por situações de violência de que dizem ter sido vítimas; e ainda que do grupo de mulheres vítimas analisadas, 21% diz ter recorrido ao hospital em consequência da violência que sofreu, traduzindo-se em, pelo menos, uma em cada cinco mulheres em situação de violência doméstica recorrer a unidades de saúde em consequência da violência. Esse estudo mostra que o cenário mais frequente é o da violência que produz lesões ligeiras a moderadas, que

não levam a internamento nem a intervenção cirúrgica, correspondendo a equimoses/hematomas (tipificação das lesões). Em relação à gravidade das consequências da violência sofrida, face à utilização hospitalar, verifica que 28,6% das mulheres vítimas de violência doméstica esteve internada mais de 24 horas, sendo dois dias o período mais reportado.

No estudo de Santos et al. (2012), das 33 mulheres entrevistadas, 21 afirmaram ter ido, durante a vivência da violência doméstica, a unidades de saúde em consequência da violência e 19 mulheres foram encaminhadas para unidades de saúde após a rutura da relação abusiva por sintomatologia relacionada com a violência. Na figura abaixo pudemos verificar a diversidade dos serviços médicos aos quais as mulheres vítimas entrevistadas no estudo mencionado recorreram.

Figura 5 – Serviços de saúde presentes nas trajetórias das mulheres entrevistadas



Santos et al. (2012)

Os custos da violência doméstica na saúde resultam de impactos diretos e indiretos na saúde causados pela violência, podendo estes ser de curto e longo prazo, dependendo de várias condicionantes, entre elas o tempo de duração do ciclo de violência.

Os custos diretos de saúde incluem cuidados de saúde prestados em unidades de saúde de todos os tipos. Como no caso dos custos de justiça, os custos com a saúde incluem capital, recursos humanos e consumos materiais. Os

custos de capital correspondem a despesas com edifícios, infraestruturas, equipamento de laboratório, máquinas e veículos. Os recursos humanos abrangem serviços prestados por médicos/as de múltiplas especialidades, enfermeiros/as, outros/as profissionais de saúde, como farmacêuticos/as, técnicos/as e pessoal de apoio. Custos materiais podem incluir a alimentação hospitalar durante internamentos, medicamentos, materiais técnicos (e.g. raios-x e outros exames) e eletricidade. Os custos diretos são, em grande parte, suportados pelo Estado, mas também estão a cargo da vítima.

Os custos indiretos de saúde são na sua maioria suportados pelas vítimas. Incluem a redução da longevidade, mobilidade reduzida, fraca concentração, entre outros aspetos já assinalados atrás, que afetam a capacidade de participar na vida pública e no mercado de trabalho. Estes custos estão, pois, também incluídos na categoria Vida Pessoal e Empresas.

Em 1993, o Banco Mundial tinha diagnosticado a violação e a violência sexual como causas significativas de incapacidade e morte de mulheres na idade produtiva e reprodutiva, tanto nos países desenvolvidos, como nos países em vias de desenvolvimento (Heise, 1994).

No panorama nacional, Lisboa et al. (2005; 2006; 2007) têm vindo a identificar cinco grupos de custos relacionados com consultas, tratamentos médicos e terapêuticas, exames de diagnóstico, medicamentos e custos com transporte, calculados quer na ótica do Serviço Nacional de Saúde, quer na ótica da esfera privada das mulheres. Segundo os/as autores/as, as mulheres vítimas de violência doméstica têm um custo adicional de cerca de 140€ por ano, em recursos associados à saúde, ou seja, cerca de 22% mais do que as mulheres que não são/foram vítimas de violência. Destes 140€, 91% (127€/ano) será assimilado pelo SNS, sobretudo em consultas (55%) e medicamentos (30%) – em termos globais, os custos económicos suportados diretamente pelas mulheres vítimas de violência doméstica corresponde em 68% ao consumo de medicamentos (Lisboa et al., 2006). Em muitas situações, as consequências ao nível da saúde arrastam-se ao longo de anos. É com base no reconhecimento desta realidade sociológica que é entendida a isenção das taxas moderadoras a mulheres em situação de violência doméstica, conferida pelo estatuto de vítima, decorrente da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação.

As mulheres vítimas de violência doméstica têm um custo adicional de cerca de 140€ por ano, em recursos associados à saúde, ou seja, cerca de 22% mais do que as mulheres que não são/foram vítimas de violência.

JUSTIÇA

Os custos da Justiça incluem policiamento, julgamentos, custos penais e custos conexos, tais como a indemnização da vítima, serviços que administram penas e medidas de coação que não incluem prisão efetiva (e.g. vigilância eletrónica; programa de tratamento de agressores, etc.) e serviços prisionais. Tal como na saúde, estes custos envolvem capital (e.g. edifícios de polícia, tribunais e outras infraestruturas ligadas à justiça penal); recursos humanos (magistrados/as, advogados/as, funcionários/as judiciais, funcionários/as que trabalham para o sistema de justiça – serviços de reinserção social, por exemplo) e consumos materiais (e.g. sistemas informatizados, mecanismos de vigilância eletrónica, gasolina para veículos da polícia). A maioria destes custos são normalmente suportados pelo setor público, embora possa haver horas de trabalho voluntário e custas judiciais a cargo dos indivíduos. Além dos custos diretos, os custos indiretos incluem os rendimentos perdidos dos agressores detidos por violência, bem como as deslocações para tribunal de todos/as os/as envolvidos/as nos processos criminais, cíveis e de família e menores.

EMPRESAS

Os custos das empresas incluem o absentismo laboral pela vítima, atenção reduzida, o tempo que os/as seus/suas colegas de trabalho despendem para a apoiar, tempo administrativo gasto com as justificações para o seu absentismo, formação de um/a novo/a trabalhador/a de substituição caso abandone o trabalho de forma provisória ou definitiva, perda de lucros pela quebra de produtividade, aumento nos pagamentos a outros/as trabalhadores/as que desempenham as tarefas que cabiam à vítima. Alguns destes custos são contabilizados também em custos pessoais da vítima. Numa escala mais ampla, esta violência reduz potencial de ganho das vítimas, resultando, conseqüentemente, numa perda de receita fiscal e na redução da produção e dos lucros.

Estimativas importantes:

- Não há dados disponíveis sobre o peso da violência doméstica no Produto Interno Bruto (PIB) português, mas nos Estados do Conselho da Europa os custos anuais da violência contra as mulheres rondam os 34 bilhões de euros, por ano (CoE, 2006).
- A violência doméstica custa \$8,3 bilhões em despesas anuais: uma combinação de maiores custos médicos (\$5,8 bilhões) e perda de produtividade (\$2,5 bilhões) (Revista Forbes, 5 de dezembro de 2013).

Um em cada 5 dias de falta ao trabalho é decorrente de violência sofrida por mulheres em situação de violência doméstica (PNUD/IPEA, 1996).

Como esta é a área central do presente estudo e a base de suporte para o Guião que se apresenta no final, desenvolvemos este ponto autónoma e aprofundadamente de seguida.

Quem suporta os custos da violência doméstica?

Os custos da violência contra as mulheres em relações de intimidade são suportados por indivíduos, famílias, comunidades e sociedades como um todo.

As vítimas pagam as despesas com o rendimento do agregado familiar, havendo consequências nas opções de consumo desse mesmo agregado. As vítimas e as suas famílias também arcam com as consequências de uma redução salarial e poupança como resultado da perda de produção familiar.

As sociedades cobrem os custos de serviços privados prestados pelas agências locais, tais como igrejas ou trabalhadores/as voluntários/as em centros de apoio à vítima. O Estado suporta os custos dos serviços públicos prestados, bem como o apoio a iniciativas privadas e da sociedade civil organizada, através de financiamento público e medidas que executam.

As empresas arcam com os custos da falta de produtividade e diminuição do consumo.

No geral, toda a economia e toda a sociedade nacional são afetadas pelas perdas monetárias decorrentes da violência contra as mulheres.

(Day et al., 2005)

Figura 6 – Custos económicos da violência doméstica: alguns exemplos



Educação

- necessidades de educação especial para as crianças
- necessidade da vítima e filhos/as frequentarem novos programas de reeducação e formação
- criação desses programas
- criação de programas de prevenção e conscientização da violência doméstica nas escolas

Serviços Sociais

- casas abrigo
- serviços de apoio às vítimas e descendentes
- formação de técnicos/as
- linhas de financiamento de apoio a ONG

Empresas

- diminuição da produtividade das vítimas = redução dos lucros
- ameaças ou perseguição a colegas de trabalho
- custos com a formação de novos/as trabalhadores/as
- ameaças de destruição do património físico e material

Adaptado de Day et al., 2005: 12-13

VITIMA A

A vítima A tem 32 anos e três filhos menores (o mais velho com 12 anos), descendentes de um casamento de 12 anos. O namoro começara 2 anos antes. A violência inicialmente verbal e psicológica, escala para agressões físicas e sexuais e ameaças constantes: “ele dizia-me que eu era dele, não era de mais ninguém. Fechava-me em casa, partiu-me o telemóvel. Obrigava-me a ter relações com ele. E com os meninos ali... foi muito complicado.” Era uma repetição do que assistira entre o pai e a mãe, ainda hoje juntos: o pai doente e dependente e a mãe a tomar conta dele. É a mãe que lhe diz que deveria voltar para o pai dos filhos. Todos os empregos que teve durante o casamento acaba por ter de largar, pois tinha de tomar conta dos filhos, perante a total desresponsabilização do companheiro.

A certa altura, encontra um emprego e por requisito da entidade patronal abre uma conta individual no banco. Uma medida que considera muito útil. Era nesse emprego na área da restauração que a vítima A trabalhava há cerca de quatro anos, uma empresa que tinha várias sucursais.

Ao longo desses anos, a vítima A entrava às 14:00 e saía às 21:00, o companheiro ia levá-la, ia comer qualquer coisa nas redondezas, estava desempregado, e ficava ali a tarde toda, até regressarem juntos a casa. Essa situação não era presenciada pela entidade patronal, primeiro porque era um estabelecimento em que essa presença constante não era muito significativa, havia outros clientes que também passavam lá as tardes inteiras, “chegavam às 2 da tarde e ficavam até às 8 da noite. Não era estranho as pessoas estarem ali muitas horas. E é um perímetro enorme”. E também porque era um estabelecimento pequeno onde trabalham três pessoas: a chefe de loja e uma colega de trabalho da parte da manhã e a Vítima A durante a parte da tarde, sozinha. A centralidade do trabalho na vida da Vítima A é muitas vezes repetida: “o trabalho sempre foi a minha salvação, sem dúvida nenhuma, eu não queria ir para casa. Ir para casa era muito mau”.

A certa altura, um amigo diz-lhe que consegue arranjar um emprego longe. A Vítima A estava convencida a ir e inclusivamente estava disposta a deixar os filhos com o companheiro: “chegou a uma altura em que eu pensava que a minha vida ia ser só aquilo, e eu não queria aquilo para mim. Ia deixar os meus filhos, sim. Só queria ir embora”. Nessa mesma altura, fala com uma

agente da PSP que lhe diz que se deixar os filhos, será muito difícil reavê-los. E fala-lhe de uma associação e das casas abrigo. Aceita ir à associação e pede ajuda às técnicas. A vítima A pensava que ia perder o trabalho, mas as técnicas da associação explicaram-lhe que não era necessariamente assim, que deveria contactar a entidade patronal e pedir transferência do local de trabalho. Revela o total desconhecimento que tinha sobre as casas abrigo, o estatuto de vítima, direitos laborais. Como afirma a vítima A, a única coisa boa que lhe acontecera durante esse ano foi passar a efetiva. Quando confrontada com a pergunta se a situação seria diferente se não tivesse passado a efetiva, a resposta da vítima A foi: “não, porque o meu patrão é muito boa pessoa. Só por ele. Se fosse num outro sítio, não sei”.

Demora uma semana até conseguir falar com a entidade patronal e agilizar tudo para se poder afastar. O patrão, como se refere a vítima A, disse-lhe para pedir uma licença sem vencimento durante 6 meses, pondo-a à vontade para demorar o tempo que precisar.

Entra, assim, na casa abrigo. Precisamente um ano antes da entrevista. Assim que chega à casa abrigo, as técnicas da casa abrigo enviam uma carta ao patrão a declarar que a Vítima A tinha entrado em casa abrigo, confirmando a informação. Passado um mês, quando já tinha as coisas organizadas, nomeadamente os filhos na escola, procura o patrão dizendo-lhe que quer regressar ao trabalho. É transferida de local de trabalho. O patrão diz-lhe que foi procurado pelo companheiro da vítima A e que lhe tinha dito que a vítima A tinha desaparecido do trabalho, que não estava lá e que não sabia nada da vítima A. Essa atitude foi muito saudada pela vítima A. É então transferida para um outro estabelecimento, e é a vítima que informa as colegas sobre a sua situação, pedindo-lhes, como medida de segurança, para serem elas a atender o telefone e responderem, se fossem questionadas, que não havia uma pessoa com o seu nome a trabalhar ali. Trabalhou nesse estabelecimento durante os cerca de 10 de meses que ainda permaneceu em casa abrigo.

Consegue uma casa camarária e começa a tratar das mudanças. É preciso ter em atenção que a Vítima A tinha a seu cargo 3 crianças com menos de 12 anos. A somar a essa situação, a vítima A tinha o ordenado penhorado. O companheiro comprara um carro, a vítima A foi a sua fiadora. Ele não pagou o carro, o ordenado da vítima A é penhorado. Do ordenado recebe 350 euros. Depois recebe 183 euros em cartão de alimentação. O Estado dá-lhe 150 euros de adiantamento da indemnização para a ajudar a ter o salário mínimo.

A vítima A acumulou ainda outras dívidas, “quando se entra na casa abrigo, não se lembram deste tipo de coisas”.

Quando sai de casa, o companheiro fica lá a viver. Ele fez mais dívidas em nome da vítima A. Não pagou a água, não pagou a luz, não pagou a renda. A Vítima A tem essas coisas todas para pagar ainda. Mesmo provando a entrada em casa abrigo, os cobradores não querem saber, diz: “A EDP não quer saber. A companhia das águas não quer saber. E o senhorio não quer saber. Nunca me passou pela cabeça que o senhorio o deixasse lá ficar. Mas, deixou, esteve lá 4 meses, a 350 euros que era o que eu pagava de renda por mês”. Essas dívidas ainda estavam por saldar. Diz que não é incomum, várias colegas suas da casa abrigo estavam na mesma situação.

Durante a estadia em casa abrigo, ia uma vez por semana ao Instituto da Segurança Social levar as crianças junto do pai, vigiadas por uma assistente social. Essa visita ocupava o seu único dia de folga semanal. E apesar da ordem de afastamento a que o companheiro estava obrigado, a vítima A tinha de levar os filhos ao sítio onde ele estava. Quando sai da casa abrigo, um mês antes da entrevista, volta a ser transferida para um novo estabelecimento perto da casa que arrendou. Continua sem atender os telefones, pedindo às colegas a mesma discricção sobre a sua presença naquele espaço.

Sai da casa abrigo com uma colega que também tem 3 filhos e são vizinhas. Entra às 6 da manhã. Levanta os filhos às 5 da manhã, veste-os e leva-os a casa dessa colega. Quando sai, vai buscá-los. Essa colega está desempregada e procura um trabalho para a parte da tarde, para quando a Vítima A sair do seu emprego ficar com as seis crianças, e ela poder trabalhar. Se não fosse essa colega, não sabe como faria, confessa. À data da entrevista, o processo-crime estava a decorrer, tal como o processo do divórcio e das responsabilidades parentais. Gostava que fosse preso, admite a vítima A. Mas, nunca tendo ido ao hospital, acreditam que não existem provas suficientes. “Na casa abrigo as pessoas ficam restritas, não podem fazer a vida normal, afinal quem fica presa é a vítima. As vítimas é que saem de casa, as vítimas é que fogem com os filhos, e quem passa por tudo são as vítimas. Quem fica preso, são as vítimas. Eu gostava que ele fosse preso, mas isso não vai acontecer, no máximo fica com pena suspensa. E o período depois do julgamento é muito complicado.” As indignações da vítima A são contra o sistema judiciário, sobretudo pelo processo de regulação das responsabilidades parentais. Continua a ter medo. “O dia em que ele me apanhar, ele mata-me. Só espero que seja com um tiro na cabeça, o que não será o caso, porque eu sei que ele me ia fazer sofrer muito antes de me matar.”

Relativamente ao trabalho, como tem o salário penhorado, “não tenho como fazer horas. Quer dizer, tenho porque o meu patrão paga-me à parte, sem ninguém saber, sem a penhora saber, mas porque ele é bom. Porque tudo o que eu faço, vai na folha, e eles tiram-me tudo”. Faltam 10 anos até pagar a penhora, afirma. “Eram 16 mil, já paguei 6 mil. Depois isto tudo agravou um bocadinho, porque estive um mês parada, depois não souberam onde é que eu estava, depois só penhoraram seis meses”. Ainda assim diz que ao nível do trabalho, teve muita sorte. É com a sorte que explica o seu caso. Há um mês o pai das crianças ligou a dizer que ia embora do país. Desde aí não voltou a ver os filhos. A vítima compra um telemóvel aos filhos para o pai lhes telefonar, uma vez por semana.

O EIGE extrapolou a estimativa dos custos económicos gerais com a violência nas relações de intimidade desenvolvida num estudo sobre o Reino Unido para os restantes estados-membro da União Europeia. O caso Português está apresentado na Figura 7:

Figura 7 – Custos económicos da violência de género e violência nas relações de intimidade em Portugal segundo o EIGE (2014)



De acordo com esta estimativa, tendo em conta que Portugal tinha (2014) uma população de 10 542 398 pessoas e que os custos com a violência nas relações de intimidade são de aproximadamente 2 552 698 483€, isto significa que cada vítima de violência numa relação de intimidade tem um custo para cada cidadão/ã de cerca de 242 euros por ano.

2. Os Custos da Violência Doméstica no Local de Trabalho para a Entidade Empregadora

2.1. COMPREENDER COMO A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA TEM CONSEQUÊNCIAS NO LOCAL DE TRABALHO

A violência no local de trabalho pode assumir vários contornos, usualmente mais identificados na literatura e nas políticas de diferentes países, como assédio sexual ou moral e mobbing. Contudo, como já amplamente referimos na introdução e vimos no ponto anterior, a violência doméstica – apesar de estar associado à esfera privada e familiar – tem múltiplas interferências e consequências no local de trabalho da vítima (e até do agressor), com custos (econômicos e pessoais) elevadíssimos desde logo para a vítima, mas também para os/as colegas de trabalho e para a própria entidade empregadora. A figura que se segue sintetiza alguns dos efeitos da violência doméstica (entendida como violência nas relações de intimidade) no local de trabalho.

A violência de gênero e a violência nas relações de intimidade requerem uma visão compreensiva e holística. Não devem ser entendidas somente como um problema de âmbito apenas individual, mas como um problema estrutural de causas socioeconômicas, culturais e organizacionais. É aqui que se insere o meio laboral.

Assim, o combate à violência nas relações de intimidade é fundamental para as vítimas, mas também é importante pensar respostas que tornem a saúde, segurança e bem-estar dos/as trabalhadores/as como partes integrantes do desenvolvimento das organizações. (DGS, 2014)

Figura 8 – Efeitos da violência nas relações de intimidade no local de trabalho

Tipos de atos de violência exercidos pelo agressor

1 atos violentos por parte do agressor dirigidos à vítima no seu local de trabalho

2 violência por parte do agressor dirigida aos/as demais trabalhadores/as, gestores/as, supervisores/as, etc.

3 violência por parte do agressor dirigida a indivíduos a quem a vítima oferece serviços (por exemplo, clientes, alunos/as ou pacientes)

4 violência sofrida pela vítima fora do espaço de trabalho, em particular na sua esfera familiar

Efeitos no local de trabalho

Diretos

Indiretos

Intangíveis

Exemplos

Diretos

- Acidentes de/no trabalho
- Doenças do foro físico e mental
- Incapacidade e morte
- Absentismo
- Desemprego

Indiretos

- Redução do desempenho profissional
- Diminuição da qualidade dos produtos ou serviços
- Baixa produtividade
- Diminuição da competitividade
- Custos com substituição, recrutamento, e treino quando as vítimas sofrem ferimentos ou são despedidas por execução deficiente de tarefas
- Aumento dos custos da empresa com saúde
- Custos com reforço da segurança
- Custos jurídicos quando alguém é agredido no local de trabalho

Intangíveis

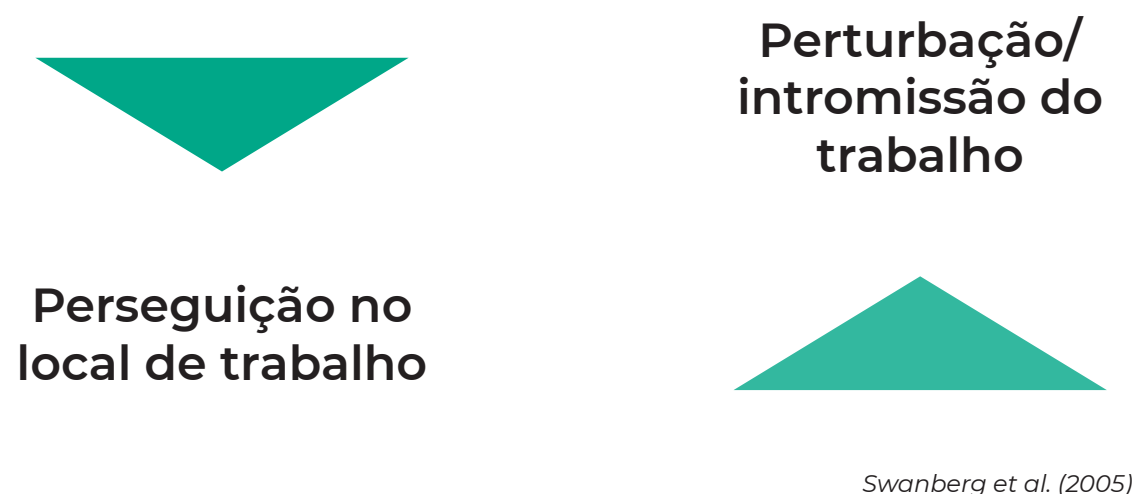
- Efeito negativo sobre a imagem da organização
- Diminuição da motivação
- Fraca lealdade relativamente à organização
- Empobrecimento da criatividade
- Desinvestimento na formação
- Ambiente menos propício ao trabalho
- Tensão entre colegas de trabalho
- Discriminação sofrida por colegas de trabalho

Adaptado de DGS (2014); Duvvury et al. (2013); Kelly et al. (2003); OHSCO (2010)

DE QUE FORMA É O TRABALHO NORMAL PERTURBADO NO QUOTIDIANO?

Segundo Swanberg et al. (2005), os atos violentos por parte do/a agressor/a podem agrupar-se em duas categorias: perturbação/intromissão do trabalho e perseguição no local de trabalho.

Figura 9 – Efeitos da violência nas relações de intimidade no local de trabalho



Atos violentos tipo I e IV – dirigidos à vítima

- A perturbação ou intromissão do trabalho são situações que frequentemente ocorrem em casa ou fora do local de trabalho, impedem as vítimas de chegar ao local de trabalho a horas ou afetam a sua produtividade e imagem profissional:
 - Privação do sono das vítimas;
 - Recusa em partilhar tarefas domésticas ou relacionadas com o cuidado dos/as filhos/as;
 - Agressões físicas às vítimas antes de irem para o trabalho;
 - Desligar o despertador;
 - Esconder as chaves do carro das vítimas;
 - Esconder os seus cartões de identificação;

- Interferir na sua correspondência;
 - Danificar as suas roupas;
 - Etc.
- Outros estudos internacionais (Raphael, 2001; Sachs, 1999; Lyon, 2000) referem-se às seguintes táticas de perseguição pelo agressor:
 - Chamadas telefónicas insistentes;
 - Envio constante de e-mails;
 - Controlo dos meios de comunicação;
 - Aparecer de surpresa no local de trabalho da vítima;
 - Espreitar pela janela do seu local de trabalho;
 - Aguardá-la no final do dia de trabalho constantemente.

Um estudo citado na Legal Momentu⁴ reporta que entre 56% e 88% das vítimas relatava ter experienciado perseguições nomeadamente no local de trabalho pelo agressor. Um estudo qualitativo realizado por Swanberg e Logan (2005) evidencia que a maioria das mulheres relatou que os agressores apareceram no seu local de trabalho, causando-lhes níveis significativos de stress e desconforto psicológico, e que estes interferiam e afetavam a performance laboral e que conduziam, não raras vezes, à perda do emprego, à menor produtividade, ao absentismo ou à doença. As situações de perseguição no local de trabalho correspondiam aliás a níveis de stress e de ansiedade mais elevados do que a violência física que sofriam no contexto privado, sobretudo pela imprevisibilidade do comportamento dos agressores e pelo medo que cumprissem ameaças. A frequência, evidenciada no estudo, com que os agressores aparecem nos locais de trabalho das vítimas justificaria, segundo Swanberg e Logan, planos de segurança por parte das entidades empregadoras.

A estes atos acrescem outros particularmente relevantes se estivermos a falar de vítimas com outra nacionalidade (e sobretudo se se encontrarem numa situação irregular) e vítimas com uma orientação sexual não heterossexual. No que se refere às primeiras, um ato abusivo pode constituir-se na ameaça de deportação e a retenção dos seus documentos; quanto às segundas, pode encontrar-se a ameaça de naming out, isto é, nos casos em que a orientação sexual não é abertamente assumida pela vítima (independentemente dos

⁴A Legal Momentum é uma organização não-governamental norte-americana, fundada em 1970, que se vem dedicando à defesa dos direitos individuais de mulheres, através do recurso ao direito e ao litígio judicial, procurando ainda influenciar as políticas públicas. Mais informações poderão ser encontradas no website da Legal Momentum, em: <http://www.nowldef.org/>

motivos), o agressor (ou agressora) pode ameaçar dizê-lo aos/às seus/suas superiores ou colegas.

Exercer controlo sobre o emprego das vítimas é uma forma de assédio usada pelos/as agressores/as para intimidar os/as companheiros/as ou ex-companheiros/as.

VITIMA B

A vítima B tem 31 anos. Apresenta-se como uma pessoa tímida, desde sempre, isolada, com poucos amigos/as, oriunda de uma família pobre. Reprova no 9º ano e decide não continuar os estudos para começar a trabalhar. Começa como ajudante de cozinha, ainda com 15 anos. Mais tarde passa a desempenhar funções de empregada de mesa, passando por vários restaurantes.

Conhece o companheiro com 18 anos. A primeira vez que têm relações sexuais é de forma forçada. No entanto, por ter sido o primeiro homem da sua vida, como verbaliza, compromete-se com a estabilidade do relacionamento. Passado um tempo, vai morar para casa dele, onde este reside com a mãe. A mãe do companheiro é, ao longo da sua história, um apoio para a vítima B. Cerca de um ano ou dois depois, engravida. A gravidez é vivida com muito medo e sem apoio por parte do companheiro. Escondeu a gravidez até aos 7 meses, nomeadamente da mãe do companheiro com quem residia.

O salário que a vítima B recebia ia para uma conta conjunta, para a qual não dispunha de cartão bancário ou caderneta – a gestão do dinheiro era feita unicamente pelo companheiro. Não tinha carta de condução nem carro. A Vítima B sentia-se controlada pelo companheiro e várias foram as vezes que tentou voltar para casa dos pais, mas acabava por regressar à relação e a casa dele.

A vítima B descreve muitas traições por parte do companheiro e muitas agressões. As confrontações agudizavam a violência, mas foi-se deixando estar, “tinha uma filha e eu pensava sempre que as coisas iam mudar”. Em 2011, descobre que o companheiro tem uma relação com uma jovem rapariga de 15 anos que convive, inclusivamente, com a filha. É um momento de saturação: “chega, estou cansada”. Estavam juntos há 10 anos, 10 anos de violência psicológica, física, verbal. Pede ajuda no Instituto de Segurança

Social onde a aconselham a ir à CPCJ. Perguntam-lhe se quer procedimento criminal. A Vítima B anui, mas não quer que o companheiro descubra. Tinha medo. Paralelamente, há uma acusação de abuso sexual de menor, por parte da mãe da jovem rapariga, e a vítima B decide que não vale a pena apresentar queixa. Estava, no entanto, decidida a terminar a relação. Pede apoio judiciário para a regulação das responsabilidades parentais. Quando descobre, o companheiro não reage bem. Nessa mesma altura, a vítima B abre uma conta em seu nome e a transferência do seu ordenado passa a ir para essa conta. Quando o agressor descobre há um episódio agudo de violência, “não me ter matado foi uma sorte”. Nesse episódio, obriga-a a ir, com ele, levar a filha à escola, com medo que ela fizesse queixa ou fugisse. Chegadas à escola, o companheiro diz-lhe para acompanhar a filha dentro da escola. A vítima B leva a filha dentro da escola e pede ajuda à equipa não docente. As funcionárias dizem-lhe: “a gente não pode fazer nada. Mas, vá por aí, veja se ele está lá fora e vá à GNR fazer queixa, porque não podemos fazer nada”. A vítima B sai da escola, o companheiro estava na curva, e começa a ameaçá-la. Arranca com o carro em direção à vítima B que entra num táxi que passava e segue para a GNR. Apresenta queixa. Perguntam-lhe se quer ir para uma casa abrigo, a vítima B diz que sim, mas que precisa de apanhar a filha. A GNR acompanha-a à escola da filha, sob grande aparato. Vão buscar a filha à sala de aula e regressam ao posto da GNR. As técnicas da casa abrigo vão, entretanto, buscá-las e a vítima B e a sua filha seguem para uma casa abrigo. Uns dias depois a vítima B desloca-se ao INMLCF e depara-se com o companheiro. Este agarra na filha e tranca-a dentro do carro. A polícia aparece no local e puseram-na, como a própria diz, contra a parede: “o que é que quer fazer? Ou vai com a sua filha ou então fica e a sua filha vai”. A vítima B diz que não vai deixar a filha, e regressa a casa. Durante um tempo correu tudo bem, mas rapidamente regressa a violência.

A vítima, que, entretanto, passara a trabalhar numa fábrica, vê-se muitas vezes forçada a não ir trabalhar ou a sair do trabalho, porque o companheiro recusava-se a ir buscar a filha à escola. Por outras alturas, exigia acompanhá-la à fábrica. A entidade patronal foi atenciosa com a situação da Vítima B e apesar de ela nunca ter revelado a situação, as marcas visíveis deixavam transparecer a situação. A vítima B teve algumas perturbações no trabalho, “mas não foi por isso que me mandaram embora”.

Há um novo episódio de violência, a vítima B foge e refugia-se em casa de uns vizinhos que a acompanham, escondida na bagagem do carro, à GNR. Opta

por deixar, desta vez, a filha com o pai e é, de novo, encaminhada para uma casa abrigo. Estava lá há 5 dias – a adaptação não estava a ser fácil, porque a filha era usada como chantagem por parte do companheiro – quando o companheiro lhe envia fotografias para o telemóvel com a filha sentada numa cadeira de rodas com uma perna engessada. Quando lhe liga, este diz-lhe que a filha está no hospital e que não pode ficar com ela, sozinho, e que a filha precisa da vítima B. A família começa a pressioná-la para regressar a casa. Sai imediatamente da casa abrigo. Pede licença na fábrica para ficar com a filha. A CPCJ começa a ir lá a casa fazer visitas e as técnicas dizem-lhe para tomar uma decisão. A vítima B decide então terminar aquilo, com o apoio da mãe do companheiro. Aproveitando um dia em que o companheiro saiu de casa, já tendo um saco pronto com alguns bens pessoais no carro da mãe do companheiro, a vítima B vai à CPCJ pedir ajuda e perguntar o que deveria fazer. Vão buscar a filha à escola, desta vez num carro normal, e seguem para uma nova casa abrigo, sempre na zona da residência. Esta foi uma das críticas da vítima B: todas as casas abrigos para as quais foi encaminhada localizavam-se na zona de residência.

Passadas umas semanas de estarem nesta casa abrigo, a terceira, o companheiro descobre-as. A vítima B pede, então, para ir para o mais longe possível. São transferidas para uma casa abrigo distante da zona de residência. Estavam nessa casa há um mês e o companheiro volta a encontrá-las. Era o dia anterior a uma audiência, a vítima B ia na rua com a filha quando sente alguém a tocar-lhe no ombro. Era o companheiro. Este leva a filha e vai direito ao carro. A Vítima B faz queixa contra o companheiro. Ao fim do dia, este, cedendo à pressão da advogada e da sua família, entrega a filha no posto da GNR. Voltam a mudar de casa abrigo. A filha volta a ser transferida de escola. Voltam a interromper aquele que parecia um novo início de vida. É na quinta casa-abrigo que a vítima B consegue estabilizar. Encontra um trabalho na área da hotelaria, através de uma empresa de empregos temporários.

Durante os acolhimentos em casa abrigo, manteve o trabalho na fábrica. Quando sai da primeira casa abrigo volta à fábrica a justificar a ausência, sendo obrigada a contar a situação da violência doméstica. Como esteve pouco tempo nas casas abrigo por onde foi passando, a entidade patronal foi, segundo a vítima B, compreensiva. A vítima B esteve de baixa desde o momento em que a filha parte a perna, durante a estadia na segunda casa abrigo, até terminar o contrato: “permitiram que ficasse com a baixa até terminar o contrato, faltava pouco tempo também. [...] Foram muito boas

peessoas, eu agradeçi-lhes imenso”. No entanto, e não sabendo muito bem o que poderiam ter feito, admite que as colegas de trabalho e que a entidade empregadora poderia ter feito alguma coisa para a ajudar.

Questionada sobre a existência de outras sucursais da fábrica – era uma fábrica com cerca de 700 trabalhadores/as –, reconhece que havia, mas nunca se tinha colocada a questão de uma transferência por parte da entidade empregadora ou por parte das entidades que geriam as casas abrigo. Afirma, no entanto, que não sabe se gostaria de ter sido transferida: “ok, ia trabalhar para esse outro lado, mas e depois? Ia morar onde? Ia ter ajuda de quem? Porque eu não tinha ajuda de ninguém, e não tinha familiares a não ser ali... Ao vir para cá, tive apoio, tive sempre o apoio de alguém. Elas [as técnicas da casa abrigo] foram o meu braço direito, as minhas pernas, a minha cabeça, porque eu sozinha não me virava para lado nenhum”.

À data da entrevista, trabalha na mesma unidade hoteleira, há três anos. Há dois anos com contrato efetivo. Trabalha das 8 da manhã às 16:30, de segunda a sexta.

Atos violentos tipo II e III – dirigidos aos/às colegas da vítima ou público-alvo dos seus serviços

- Perseguições;
- Ameaças;
- Agressões físicas;
- Insultos;
- Interrogatórios sobre a vida das vítimas;
- Etc.

Pelo que vimos nos pontos anteriores, não apenas a dependência económica da vítima em relação ao agressor é um fator de risco que pode potenciar situações de violência doméstica ou tornar mais difícil que uma vítima escape a uma situação de violência, como também um dos possíveis impactos da violência sofrida é o desemprego. Alguns estudos (cf. Swanberg et al., 2005), apontam entre os 66% e os 96% de casos de vítimas de violência doméstica empregadas cujos empregos foram, de algum modo, interrompidos ou perturbados em consequência da vitimação por um/a parceiro/a.

Em Portugal, o estudo de Lisboa et al. (2003) mostra que 15,2% das mulheres vítimas afirma claramente que a violência que sofreram tem, ou teve,

manifestas consequências para a sua vida profissional futura e que as vítimas têm duas vezes mais probabilidade de despedimento do que as não-vítimas. Como constatámos, as mulheres em situação de violência doméstica são mais propensas do que as restantes a estarem numa situação de desemprego e a terem problemas de saúde o que poderá afetar a sua capacidade de empregabilidade e o seu desempenho laboral. Este cenário é tão mais grave quanto mais se compreende a importância do emprego nas histórias de vitimação.

As mulheres vítimas de violência numa relação de intimidade têm duas vezes mais probabilidade de despedimento do que as não-vítimas.

3. Porquê e Como Intervir? Desafios às Entidades Empregadoras

3.1. PORQUÊ INTERVIR?

Tendo em conta o que foi dito até agora, sintetiza-se em dois pontos as razões fundamentais da intervenção da entidade empregadora:

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Dado o impacto da violência doméstica no acesso ou na manutenção do emprego, as vítimas de violência doméstica ficam expostas a situações de dependência de subsídios sociais (como o RSI), de risco acrescido de pobreza ou de se tornarem sem-abrigos, o que, por sua vez, as tornará mais vulneráveis a violências várias, nomeadamente no local de trabalho (assédios, exploração, discriminações, bloqueios no progresso da carreira, etc.) uma vez que terão menos capacidade para reclamar tais violências e reivindicar os seus direitos, em nome da sobrevivência.

Segundo Swanberg et al. (2005: 3), deixar um bom emprego por razões de segurança ou encontrar dificuldades em manter um emprego complica ainda mais as dificuldades económicas que as mulheres enfrentam quando abandonam uma relação de violência.

Manter o emprego ou conseguir um emprego na mesma área profissional é útil de seis modos para as vítimas: aumenta o orçamento pessoal/familiar;

promove a segurança física; melhora a autoestima; estimula a conexão social e o sentimento de pertença; facilita alívio mental; proporciona motivação e um “propósito de vida” (Rothman et al., 2007).

O Observatório das Mulheres Assassinadas (OMA⁵) indica que entre 2004 e 2018 foram assassinadas 503 mulheres. Dessas, o grupo etário que registou maior taxa de prevalência foi o das mulheres com idades compreendidas entre os 36 e os 50 anos; o grupo etário dos 24 aos 35 anos agrega 106 mulheres assassinadas. Os dados mostram que cerca de 70% das mulheres assassinadas teriam idade para estarem integradas no mercado de trabalho. Segundo os mesmos dados, 2 destas mulheres foram assassinadas no seu local de trabalho.

Ora, “considerando os custos para os sujeitos e para as organizações, as entidades empregadoras precisam de reconhecer a violência nas relações de intimidade como um problema do/a trabalhador/a, para estabelecerem políticas e procedimentos empresariais que ajudem os/as trabalhadores/as numa situação de violência doméstica e, deste modo, prevenirem ou reduzirem as consequências negativas quando, efetivamente, extravasam para o local de trabalho.” (Swanberg et al., 2005: 3).

Pessoas que sofrem violência doméstica são frequentemente sujeitas a medidas disciplinares e podem perder os seus empregos. No entanto, os seus salários e rendimentos são fundamentais para a independência económica e para escaparem de uma situação de violência. As entidades empregadoras têm a responsabilidade de fornecer a todos/as os/as funcionários/as um ambiente de trabalho seguro e eficaz. Para alguns/mas trabalhadores/as, o local de trabalho é um porto seguro e o único lugar que oferece rotas para a segurança. Ter uma política de prevenção e de apoio aos/as trabalhadores/as vítimas de violência doméstica pode demonstrar claramente que esta não é tolerada dentro ou fora do local de trabalho. É um compromisso para fortalecer a equipa.

⁵O Observatório de Mulheres Assassinadas (OMA) é uma valência da UMAR, criada em 2011, através da qual são recolhidas notícias da imprensa. As informações são, posteriormente sistematizadas e os dados de femicídio em Portugal são tratados e disponibilizados anualmente. <http://www.umarfeminismos.org/index.php/observatorio-de-mulheres-assassinadas>

A responsabilidade social das empresas, enquanto “ações que aparecem para promover algum bem social, para além do interesse da empresa e do que é exigido por lei” (McWilliams e Siegel, 2001: 117), traz vantagens comerciais para as empresas, nomeadamente pela procura dos seus produtos ou serviços. Seja por motivos comerciais, seja pelo interesse genuíno em promover o bem-estar social, esta tem sido uma estratégia utilizada em alguns países. Este caminho pretende-se em Portugal, como sugerem alguns estudos e indo ao encontro dos trabalhos desenvolvidos a esse respeito ao nível do Ministério da Economia (especificamente no âmbito da DGAE), e de diversas orientações europeias e internacionais na matéria. No plano das políticas públicas, o estudo de Guerreiro et al. (2015) caminha no sentido de envolver o tecido empresarial no combate da violência doméstica, pensando as empresas como entidades alvo para a promoção de campanhas de sensibilização e acrescentadas ao leque dos “atores de proximidade” mobilizáveis para o combate e reação ao problema. O esclarecimento e sensibilização da própria entidade empregadora permite disseminar uma cultura de responsabilidade social e, eventualmente, promover a proteção da vítima relativamente ao despedimento (Guerreiro et al., 2015: 164).

REDUÇÃO DOS CUSTOS

Assumir uma política empresarial de prevenção e apoio aos/às trabalhadores/as vítimas de violência doméstica é “bom para o negócio” (CIPD, 2013). Não só demonstra uma responsabilidade social corporativa, como também é um reflexo de boas práticas de gestão e administração. Permite ainda:

- Diminuir os gastos associados à redução da produtividade das vítimas e colegas de trabalho;
- Prevenir as dificuldades administrativas associadas a ausências não previstas e não justificadas;
- Uma maior dinâmica de trabalho de equipa e combate ao isolamento;
- Diminuir os gastos na formação de novos/as trabalhadores/as;
- Diminuir a rotatividade de funcionários/as que impede a sua especialização;
- Reduzir os custos com processos judiciais ao nível penal, cível e laboral (e.g. acidentes de/e no trabalho);
- Um maior envolvimento dos/as trabalhadores/as, nomeadamente para investir na sua formação.

3.2. COMO INTERVIR?

Este ponto remete para o Guião apresentado na Parte II do estudo, que sintetiza identificação de boas práticas na literatura e no território nacional e sugestões dadas por informantes privilegiados/as.

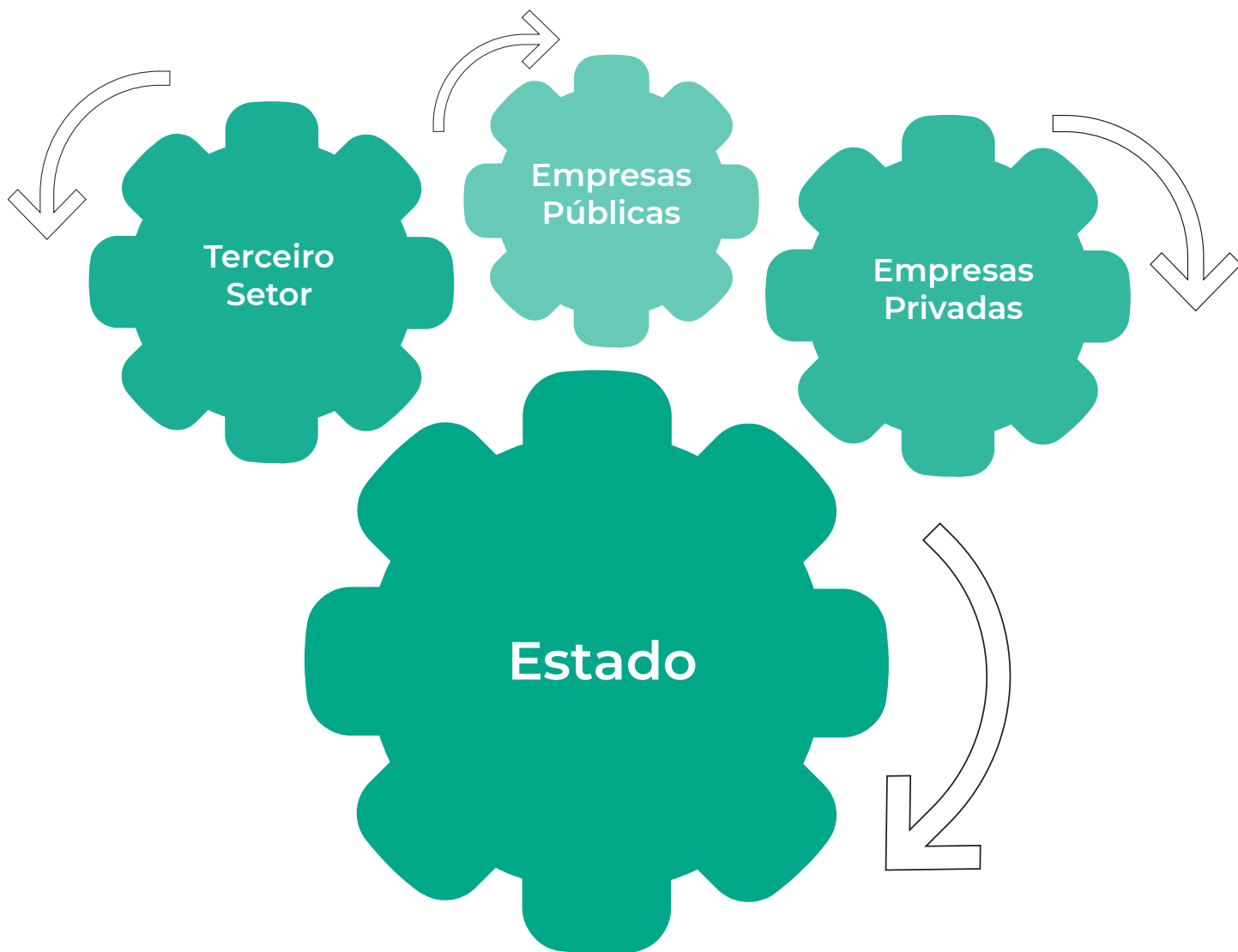
No entanto, achamos que são necessárias algumas informações importantes prévias sobre:

- a legislação em vigor nesta matéria;
- as experiências das pessoas entrevistadas e as suas representações sociais na área da violência de género.

A intervenção cabe ao Estado enquanto definidor e executor de políticas públicas, ao Estado enquanto entidade empregadora (através das empresas públicas), às empresas privadas e ao Terceiro Setor (quer como organizações de apoio, quer como entidades empregadoras). Obviamente que à pergunta “Como intervir?” são dadas respostas de acordo, por exemplo, com o grau de responsabilidade imputado pela legislação (sendo que o maior pertence ao Estado, às entidades governamentais e às empresas públicas) e com a dimensão da empresa (Empresa de Grandes Dimensões – EGD; Empresa de Médias Dimensões - EMD; Pequenas e Médias Empresas – PME; e Empresas Familiares de Pequenas Dimensões – EF).

Figura 10 – Entidades que devem intervir





LEGISLAÇÃO

A preocupação pública e política com a violência doméstica tem dado largos passos em Portugal, sobretudo desde finais da década de 1980. Para tal contribuiu, entre outros, a ação dos movimentos feministas, bem como marcos pioneiros do direito internacional de que é exemplo a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), e respetivo Protocolo Adicional, ratificada por Portugal em 1980. Esta Convenção veio estabelecer um conjunto de condutas que constituem atos discriminatórios contra as mulheres, bem como a agenda que deve orientar as ações nacionais de combate a tais discriminações. Paralelamente, a crescente consciencialização da necessidade de intervenção do direito penal em áreas que anteriormente lhe eram vedadas, consequência da reprovação ético-social da inadequação de determinados comportamentos ocorridos no seio familiar, deu origem à tipificação, com o Código Penal (CP) de 1982, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, do crime de maus tratos ou sobrecarga de menores e de subordinados ou entre cônjuges⁶.

⁶Artigo 153.º (Maus tratos ou sobrecarga de menores e de subordinados ou entre cônjuges)

1. O pai, mãe ou tutor de menor de 16 anos ou todo aquele que o tenha a seu cuidado ou à sua guarda ou a quem caiba a responsabilidade da sua direção ou educação será punido com prisão de 6 meses a 3 anos e multa até 100 dias quando, devido a malvadez ou egoísmo:

a) Lhe infligir maus tratos físicos, o tratar cruelmente ou não lhe prestar os cuidados ou assistência à saúde que os deveres decorrentes das suas funções lhe impõem; ou

b) O empregar em atividades perigosas, proibidas ou desumanas, ou sobrecarregar, física ou intelectualmente, com trabalhos excessivos ou inadequados de forma a ofender a sua saúde, ou o seu desenvolvimento intelectual, ou a expô-lo a grave perigo.

2. Da mesma forma será punido quem tiver como seu subordinado, por relação de trabalho, mulher grávida, pessoa fraca de saúde ou menor, se se verificarem os restantes pressupostos do n.º 1.

3. Da mesma forma será ainda punido quem infligir ao seu cônjuge o tratamento descrito na alínea a) do n.º 1 deste artigo.

Do n.º 3 do artigo resultam duas situações de maus tratos a cônjuge suscetíveis de criminalização: a situação de um cônjuge que maltrata o outro, seja porque lhe inflija maus tratos físicos, seja porque o trata cruelmente; e a situação de um cônjuge que maltrata o outro, não lhe prestando os cuidados ou a assistência à saúde.

As alterações mais relevantes a este normativo ocorreram em 2000, quando passou a ser crime público, e em 2007, altura em que a reforma penal, aprovada pela Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro, procedeu à autonomização do tipo legal do crime intitulado violência doméstica. Foram introduzidos alguns elementos importantes, em particular: 1) a eliminação definitiva dos requisitos de reiteração ou intensidade; 2) o alargamento do tipo relacional existente entre agente e vítima para a qualificação do crime de violência doméstica; 3) alargamento das possibilidades de aplicação de penas acessórias; 4) para além das situações de agravação em função do resultado, previsão da agravação em função das circunstâncias. Em 2013, através da Lei n.º 19/2013, de 21 de fevereiro, novas alterações foram realizadas: as relações de namoro são passíveis de integrar este tipo de ilícito; é clarificado que, quando seja aplicada pena acessória de proibição de contacto com a vítima, esta deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância.

Artigo 152.º do CP

Violência Doméstica

1 Quem, de modo reiterado ou não, infligir maus tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações da liberdade e ofensas sexuais:

a) Ao cônjuge ou ex-cônjuge;

b) A pessoa de outro ou do mesmo sexo com quem o agente mantenha ou tenha mantido uma relação de namoro ou uma relação análoga à dos cônjuges, ainda que sem coabitação;

c) A progenitor de descendente comum em 1.º grau; ou

d) A pessoa particularmente indefesa, nomeadamente em razão da idade, deficiência, doença, gravidez ou dependência económica, que com ele coabite;

é punido com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 No caso previsto no número anterior, se o agente:

a) Praticar o facto contra menor, na presença de menor, no domicílio comum ou no domicílio da vítima; ou

b) Difundir através da Internet ou de outros meios de difusão pública generalizada, dados pessoais, designadamente imagem ou

som, relativos à intimidade da vida privada de uma das vítimas sem o seu consentimento;

é punido com pena de prisão de dois a cinco anos.

3. Se dos factos previstos no n.º 1 resultar:

a) Ofensa à integridade física grave, o agente é punido com pena de prisão de dois a oito anos;

b) A morte, o agente é punido com pena de prisão de três a dez anos.

4. Nos casos previstos nos números anteriores, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima e de proibição de uso e porte de armas, pelo período de seis meses a cinco anos, e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção da violência doméstica.

5. A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância.

6. Quem for condenado por crime previsto neste artigo pode, atenta a concreta gravidade do facto e a sua conexão com a função exercida pelo agente, ser inibido do exercício do poder paternal, da tutela ou da curatela por um período de um a dez anos.

Em matéria de responsabilidades parentais

Lei 24/2017 de 24 de maio - Altera o Código Civil promovendo a regulação urgente das responsabilidades parentais em situações de violência doméstica e procede à quinta alteração à Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, à vigésima sétima alteração ao Código de Processo Penal, à primeira alteração ao Regime Geral do Processo Tutelar Cível e à segunda alteração à Lei n.º 75/98, de 19 de novembro

Assédio no trabalho:

No âmbito da violência doméstica e tendo em conta a importância desta alteração legislativa para as empresas, importa referir a Lei 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo para

a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Os Planos Nacionais Contra a Violência Doméstica

É na década de 1990 que se começa a desenhar um cenário mais favorável no que respeita ao combate institucional a este tipo específico de violência sobre as mulheres. Não só é nesta década que surgem algumas das alterações mais significativas na tipificação legal do crime de maus tratos a cônjuges ou a pessoa com quem o agente conviva em condições análogas àqueles, como também são aprovados os primeiros diplomas que constituem a base do sistema social de proteção às vítimas, como a previsão de medidas de proteção às mulheres vítimas de violência (Lei n.º 61/91, de 13 de agosto). Estes diplomas serão traduzidos nos anos seguintes em Planos Nacionais contra a Violência Doméstica (PNCVD). Debruçar-nos-emos somente sobre algumas medidas.

Na sequência do I PNCVD, é aprovada a criação de uma rede pública de casas de apoio a mulheres vítimas de violência (Lei n.º 107/99, de 3 de agosto)⁷ – surgindo a primeira casa abrigo⁸ desta rede logo em 1999 - e o regime aplicável ao adiantamento pelo Estado da indemnização devida às vítimas de violência conjugal (Lei n.º 129/99, de 20 agosto).

⁷ Refira-se, a este propósito, o Decreto-Lei n.º 323/2000, de 19 de dezembro, que veio regulamentar a Lei n.º 107/99, de 3 de agosto (identificando três tipos de casas de apoio: casas de abrigo; centros de atendimento; núcleos de atendimento); e o Decreto Regulamentar n.º 1/2006, de 25 de janeiro, que regulamenta alguns aspetos da organização e funcionamento das casas de abrigo, com o objetivo de conferir maior uniformidade à sua aplicação, acautelando, nomeadamente, as condições mínimas de abertura e de funcionamento, bem como a qualidade dos serviços prestados às mulheres vítimas de violência.

⁸ As casas abrigo constituem uma das várias medidas de apoio às mulheres vítimas de violência. As casas abrigo são as unidades residenciais destinadas a acolhimento temporário de vítimas, acompanhadas ou não de filhos/as menores. Ao Estado incumbe conceder apoio, com caráter de prioridade, às casas abrigo para mulheres vítimas de violência doméstica e assegurar o anonimato das mesmas.

Em 2003, é publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2003, de 7 de julho, que aprova o II PNCVD (2003-2006), assumindo, explicitamente, a opção pela focalização da questão em torno da violência doméstica exercida sobre as mulheres. Segundo o seu preâmbulo, “este II Plano Nacional contra a Violência Doméstica tem como objeto primordial de intervenção o combate à violência exercida sobre as mulheres no espaço doméstico, embora não lhe sejam alheias todas as outras formas identificadas”.

As medidas tiveram impacto específico ao nível das valências sociais de apoio às mulheres vítimas de violência. Em 2001⁹, aquando da avaliação do I PNCVD, foi verificada a existência de 10 casas abrigo específicas para vítimas de violência doméstica (embora algumas afirmassem dar igualmente resposta a outro tipo de situações), situadas em Viana do Castelo, Braga, Porto, Aveiro, Coimbra, Viseu, Leiria, Beja, e Lisboa. De entre as 10 casas, oito encontravam-se a cargo de Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS). Em finais de 2006, esse número aumentou para 34 casas distribuídas por doze distritos do território continental e pelas regiões autónomas dos Açores e da Madeira (idem), a cargo sobretudo de IPSS, mas também de algumas ONG e associações. Atualmente há 40 casas abrigo em todo o território nacional, com uma capacidade total de 677 vagas¹⁰.

Este maior investimento foi notado, igualmente na resposta dada pelas chamadas polícias de proximidade – Polícia de Segurança Pública (PSP) e Guarda Nacional Republicana (GNR) – que surgem na primeira linha das denúncias.

Para além dos espaços e serviços das forças de segurança, houve um incremento de outras estruturas de apoio e atendimento especializadas: núcleos e centros de atendimento - unidades especializadas, públicas e privadas, constituídas por uma equipa técnica pluridisciplinar que assegura o atendimento, apoio e encaminhamento de vítimas de violência - e os gabinetes de atendimento. Acrescem as estruturas não especializadas (ISS, I.P./Centros Distritais de Segurança Social/ Serviços Locais). Nestes encontramos, os Espaços de Informação Mulher, também conhecidos por Gabinetes Para a

⁹http://www.cidm.pt/www_vd/rel_apreciacao.html

¹⁰Em abril 2019 existiam 40 Casas de Abrigo (37 para mulheres + 1 para mulheres com deficiência + 1 para mulheres com doença mental +1 para homens) que correspondiam a 677 vagas (671 para mulheres + 6 para homens).

Igualdade, que asseguram informação e aconselhamento sobre questões relacionadas com a problemática da igualdade de género, incluindo matérias relativas à violência doméstica. São dinamizados por Câmaras Municipais no seguimento de protocolos celebrados entre as Autarquias e a então Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), hoje CIG.

No III PNCVD (2007-2010)¹¹ a questão do emprego na prevenção, combate e apoio à violência doméstica começa a focalizar-se também nas entidades privadas. Deste Plano consta a medida “definir um regime de mobilidade geográfica que assegure na administração pública e nas empresas em que seja possível a deslocalização das vítimas de violência doméstica em segurança e sigilosamente”.

No IV PNCVD (2011-2013) parece haver uma consolidação maior de uma tendência já iniciada no III PNCVD e que se refere à: “otimização da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica”; “promoção de medidas que facilitem o acesso à habitação a vítimas de violência doméstica no âmbito da atribuição de fogos de habitação social”; “promoção do acesso à qualificação profissional e à integração laboral, através de itinerários de inserção” com a “criação de pontos focais nos centros de emprego” (ênfase nossa). É também neste Plano que é incluída, pela primeira vez, a medida “distinção e divulgação de boas práticas empresariais no combate à violência doméstica”.

O V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 (V PNPCVD), segue na consolidação deste processo visando a capacitação e autonomização das vítimas, procurando dirimir o risco de revitimização (desta feita institucional) e da vitimação secundária. Para tal, e com o propósito de efetivar e facilitar este processo, o V PNPCVD pretende reforçar a responsabilidade de inúmeras entidades estatais, entre as quais: a Presidência do Conselho de Ministros, a Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, a Secretaria de Estado da Administração Local, a Associação Nacional de Municípios Portugueses, os Municípios, o Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social e o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. O V PNPCVD tenta envolver também o mercado de trabalho (onde estão inseridas empresas públicas e privadas) propondo “elaborar e divulgar um guião de boas práticas para a prevenção e combate à violência doméstica e de género, destinado a empresas”, mediante a “disponibilização às empresas

de um instrumento orientador relativo à forma de atuação perante casos de violência doméstica e de género”.

PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE - Em 2000, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) lança um prémio a empresas e outras entidades empregadoras com políticas exemplares na área da igualdade entre mulheres e homens, e da conciliação entre a vida familiar e profissional. A 11ª edição, de 2014, passa a incluir práticas empresariais de prevenção e combate à violência doméstica e de género. Constituindo-se como um dos instrumentos do Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (PNI), a atribuição desta distinção de prestígio passou a ser, desde 2009, da competência conjunta da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e da CITE¹². O artigo 10º do regulamento do prémio, referente a políticas e boas práticas elegíveis, identifica os critérios valorizados para tal distinção: gestão de recursos humanos que promova a igualdade de género e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; plano para a igualdade, com vista à eliminação de situações de desigualdade e progressão da igualdade na empresa ou entidade; contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as; representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais, sobretudo nos quadros de chefia e de direção; ações de formação interna e de sensibilização em igualdade de género; utilização de uma linguagem e imagens inclusivas em todos os documentos da empresa ou entidade e site institucional, bem como nos processos de comunicação interna e externa; **medidas e práticas empresariais de prevenção e combate à violência doméstica e de género**; instrumentos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional); medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção de novos trabalhadores e novas trabalhadoras; normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras; medidas que reduzam as disparidades salariais entre mulheres e homens; benefícios diretos a

¹¹ Durante o III PVCVD (2007-2010), o Governo Regional da Madeira lançou o Plano Regional Contra a Violência Doméstica (2009-2011), instrumento que adapta o combate à violência doméstica à realidade regional. E, um pouco mais tarde, também a Região Autónoma dos Açores, implementa o Plano Regional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica (2010-2012).

¹² Mais informações sobre o PIQ, consultar: <http://cite.gov.pt/pt/premioigualdade/index.html>

trabalhadores e trabalhadoras e a familiares (designadamente, apoios financeiros, serviços de saúde, bem-estar e de gestão do stress; atividades desportivas; desporto, saúde e lazer; serviços de transportes; serviços de acolhimento de crianças nas instalações das entidades empregadoras, em gestão direta ou com recurso a subcontratação)¹³.

A aprovação da nova Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (RCM n.º 62/2018, de 21 de maio) trouxe consigo a aprovação de um novo plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD).

Com o objetivo estratégico de promover o empoderamento das vítimas (2.5.), o PAVMVD prevê o desenvolvimento de medidas de ação positiva em matéria de autonomização das vítimas, entre as quais a respetiva integração em medidas de emprego e de formação profissional ou no mercado de trabalho, pelo IEFP. Por outro lado, e procurando reforçar o trabalho em rede, têm sido celebrados protocolos entre administração central (CIG) e municípios e autoridades estratégicas com intervenção local, como o IEFP, no sentido de implementar protocolos/fluxogramas de atuação, melhorando os serviços prestados às vítimas.

Na mesma linha de qualificação da intervenção junto das vítimas, o PAVMVD prevê ainda o lançamento de financiamento para a formação de públicos estratégicos. Assim, a CIG abriu, em 2019, um concurso com a dotação de 3.5M€ para a formação de profissionais nas várias áreas cobertas pela Estratégia “Portugal + Igual” entre as quais a prevenção e o combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica.

Entre outros, esta formação é destinada a profissionais de recursos humanos, gestores/as, pessoal representativo e associações representativas dos/as trabalhadores/as e associações representativas dos empregadores, bem como a pessoal do IEFP.

Os diferentes Planos têm procurado, assim, proteger as vítimas e acautelar situações de maior carência social e económica, promovendo oportunidades

¹³Sobre as entidades distinguidas, consultar: <http://www.cite.gov.pt/pt/premioigualdade/entidadespremiadas.html>

de formação e inserção profissional e contribuindo para melhorar o seu acesso aos serviços (de habitação, saúde, justiça, etc.), em resposta às inúmeras necessidades que estas apresentam.

A Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, e o Código do Trabalho

O Código do Trabalho (CT) atribui à vítima de violência doméstica três direitos: a ser transferida, temporária ou definitivamente (artigos 195.º e 196.º); a suspender de imediato o seu contrato de trabalho (artigo 296.º); e a passar a desempenhar a sua atividade através de teletrabalho (artigo 166.º). A Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que aprovou o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e assistência das suas vítimas, veio, de certo modo, ampliar o espectro contemplado no direito laboral, nomeadamente no que diz respeito à justificação de faltas.

Esta Lei teve como finalidades, entre outras, consagrar os direitos das vítimas, assegurando a sua proteção célere e eficaz; consagrar uma resposta integrada dos serviços sociais de emergência e de apoio à vítima, assegurando um acesso rápido e eficaz a esses serviços; tutelar os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras vítimas de violência doméstica; garantir os direitos económicos da vítima de violência doméstica, para facilitar a sua autonomia; criar políticas públicas destinadas a garantir a tutela dos direitos da vítima de violência doméstica; assegurar uma proteção policial e jurisdicional célere e eficaz às vítimas de violência doméstica; assegurar a aplicação de medidas de coação e reações penais adequadas aos/às autores/as do crime de violência doméstica, promovendo a aplicação de medidas complementares de prevenção e tratamento; incentivar a criação e o desenvolvimento de associações e organizações da sociedade civil que tenham por objetivo atuar contra a violência doméstica, promovendo a sua colaboração com as autoridades públicas; garantir a prestação de cuidados de saúde adequados às vítimas de violência doméstica.

Apesar de, no âmbito das entrevistas, serem imputadas algumas críticas a esta lei, nomeadamente na sua aplicação efetiva (ver caso Vítima C), esta não deixa de ser um marco que merece ser assinalado. Desde logo, pelos direitos sociais¹⁴ atribuídos às vítimas, como beneficiar, de forma gratuita, de um conjunto de respostas sociais ao nível do atendimento, acolhimento,

¹⁴Portaria n.º 229-A/2010, de 23 de abril, que aprova o documento comprovativo da atribuição do estatuto de vítima.

apoio e encaminhamento personalizado, tendo em vista a sua proteção, designadamente casas de abrigo, respostas de emergência, núcleos e centros de atendimento, estruturas de atendimento especializado e gabinetes de atendimento e tratamento clínico; isenção do pagamento de taxas moderadoras no âmbito do Serviço Nacional de Saúde; **justificação das faltas ao trabalho motivadas por impossibilidade de o prestar em consequência do crime de violência doméstica, bem como a solicitar a transferência, temporária ou definitiva, para outro local de trabalho, cumpridas determinadas condições**; ser apoiada no arrendamento de habitação ou beneficiar da atribuição de fogo social ou de modalidade específica equiparável, nos termos da lei, quando as necessidades de afastamento da vítima do autor do crime o justifiquem; beneficiar do rendimento social de inserção, nos termos da Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, na sua versão mais recente, e receber o abono de família referente aos/às filhos/as menores que consigo se encontrem; **aceder, de forma preferencial, aos programas de formação profissional disponíveis.**

VITIMA C

A vítima C tem, à data da entrevista, 29 anos. Original de Cabo Verde, vem para Portugal com 5 anos. Cresceu com a mãe e com o padrasto, num quadro de violência doméstica.

Aos 18 anos, frequentava o 11º ano, engravidada do seu primeiro filho. Não termina o 12º ano. Vai morar com o companheiro, pai da criança, e começa a trabalhar na área da restauração.

Dois anos volvidos começa a violência. Psicológica no início, evolui para violência física aquando da segunda gravidez. Nessa altura, o emprego que tinha obrigava-a a sair de casa às 8 horas e a regressar por volta das 23 horas. A violência agudiza-se, consequência, segundo a vítima C, do ciúme. Grávida, com uma amplitude de horário de trabalho de 15 horas, vítima de violência por parte do companheiro – uma violência exacerbada pelo horário de trabalho descontínuo, o companheiro em situação de desemprego e com a prestação de uma casa que tinham acabado de comprar -, entra em depressão e despede-se do trabalho. Ficam ambos sem trabalho. Contavam com o apoio, que não era muito, da família. A vítima C ia contando alguns

episódios da violência, mas não falava muito sobre isso. Sentia vergonha, admite. Foi alternando de trabalho temporário em trabalho temporário, passando por períodos de desemprego.

Em 2011, é contratada numa empresa de limpezas, onde se mantém à data da entrevista, com contrato efetivo. Nesta empresa, conhece uma colega que passava igualmente por uma situação de violência doméstica. Cria-se um clima de cumplicidade, gradual, que se vai estendendo a outras colegas de trabalho.

A violência vai escalando e a vítima C verbaliza o medo que sentia na altura: “e eu cada vez mais via: um dia destes, apareço morta”. Um dia, já em 2014, após uma nova agressão do companheiro, a vítima C desloca-se para o local de trabalho. Ao pé do local de trabalho havia uma esquadra e decide apresentar queixa. Na esquadra, o atendimento não foi o esperado. A agente da polícia pergunta-lhe se não tinha irmãos que lhe pudessem bater. Apresenta queixa e vai para o emprego. Nesse dia comunica a situação no trabalho, tinha marcas visíveis da agressão, estava a chorar, e teria, de algum modo, de explicar o que se passava. Fala com uma encarregada. Esta encarregada não a aconselha, diz-lhe para se manter calma. Passa o mês seguinte em pânico à espera da receção da carta da polícia.

Num dos dias seguintes, em conversa com uma colega do trabalho, esta diz-lhe que tem uma amiga, que também trabalha na empresa da vítima C, que tem um marido que trabalha na Polícia Judiciária. É essa amiga da colega que a encaminha para uma associação de apoio a mulheres em situação de violência doméstica.

Vai a essa associação. Conversa com as técnicas que a aconselham a preparar um plano para fazer as malas, apanhar os filhos/as e ir para uma casa abrigo. Concorda com o plano. Pede dois dias para avisar a sua ausência do trabalho. No local de trabalho, fala com o chefe. Explica-lhe que, em princípio, terá de se ausentar, pois irá para uma casa abrigo. Revela que é vítima de violência doméstica. Em seguida, fala com a encarregada, avisando que, no dia seguinte, sairia de casa para entrar numa casa abrigo.

Entra de baixa no trabalho, por sugestão da associação. Seguindo-se os 11 dias de baixa, afirma ter usufruído de um mês de ausência do trabalho a que teve direito na sequência da apresentação da queixa e da integração da casa

abrigo. Passado esse mês, a associação entra em contacto com a entidade empregadora para solicitar a transferência de local de trabalho. A entidade empregadora autoriza a transferência e diligencia o processo. Contudo, a diretora do local para onde a vítima C seria transferida opôs-se à transferência, alegando medo que o agressor aparecesse por lá. Não aceita a transferência. Confrontada com essa situação, a vítima C sente-se discriminada. Pede então à entidade patronal para gozar as férias e as folgas todas juntas.

Estava há cerca de três meses acolhida na casa-abrigo, quando percebe que se estão a acabar os dias de férias e as folgas que tinha solicitado. Decide que chega e que precisa de voltar a trabalhar. Não faltou ao trabalho em todo esse período.

Parca em palavras, o relato *en passant* sobre a experiência na casa abrigo resumiu-se a pouco mais do que: “foi boa e as crianças adaptaram-se bem”. Superou a expectativa que tinha sobre a experiência em casa abrigo, pois pensava que teria de dividir quarto com várias pessoas, o que não se concretizou. Partilhava o quarto com o filho, então com 10 anos, e a filha, com 5 anos. Sendo certo que acompanharam os episódios de violência e o acolhimento numa casa abrigo, a vítima C afirma que tiveram também a oportunidade de, no âmbito do acompanhamento em casa abrigo, fazerem coisas que nunca tinham feito.

Regressa ao mesmo local de trabalho e à cidade onde residia anteriormente. A encarregada, apesar de manifestar algum receio, reúne com as colegas e explica-lhes que se alguém estranho aparecer a perguntar pela vítima C, deveriam dizer que nada sabiam da vítima C e deveriam chamar a segurança. Cria-se um sistema de alerta.

O agressor efetivamente apareceu no local de trabalho da vítima C pelo menos duas vezes e mandou outras pessoas lá à sua procura. As colegas de trabalho não manifestaram receio. À data da entrevista tinha saído da casa abrigo há seis meses. Alugara uma nova casa. O processo por violência doméstica tinha sido arquivado por insuficiência de provas. A regulação das responsabilidades parentais estava pendente, dada a ausência do país do progenitor.

A vítima C afirma já não ter medo ou que, pelo menos, tem aprendido a ultrapassá-lo. Sentiu apoio por parte da entidade empregadora e das colegas de trabalho. Acredita que o vínculo laboral foi o que mais a segurou, pois

quando uma das técnicas da associação contactou a entidade empregadora disseram-lhe que a vítima C era uma mais-valia e não a queriam perder. Admite que foi a boa vontade das pessoas – a encarregada tinha acompanhado uma situação parecida com uma irmã que acabara por emigrar e cortar com todo o seu contexto de origem, por motivos de sobrevivência.

Acha também que há falta de informação “por parte de toda a gente”, inclusive das próprias vítimas. Nunca tinha reparado em cartazes sobre violência doméstica. Não é um assunto muito falado, conclui.

O **artigo 41.º** da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, no âmbito da cooperação das entidades empregadoras, determina que:

Sempre que possível, e quando a dimensão e a natureza da entidade empregadora o permitam, esta deve tomar em consideração de forma prioritária:

- a) O pedido de mudança do trabalhador a tempo completo que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no órgão ou serviço;
- b) O pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo completo ou de aumento do seu tempo de trabalho.

O artigo 42.º integra a possibilidade de transferência a pedido do/a trabalhador/a:

1. Nos termos do Código do Trabalho [Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, art.º 195¹⁵] o trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido,

¹⁵Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Artigo 195.º - Transferência a pedido do trabalhador:

1. O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

- a) Apresentação de queixa-crime;
- b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência.

2. Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

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

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

5. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Disponível em:

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_estrutura.php?tabela=leis&nid=1047&nversao=&tabela=leis&so_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra Estrutura.php?tabela=leis&nid=1047&nversao=&tabela=leis&so_miolo=)

temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

- a) Apresentação de denúncia;
- b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência.

2. Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

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

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

5. O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respetivas funções.

6. Na situação de suspensão a que se refere o n.º 3 são aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação, com as necessárias adaptações, os efeitos previstos no artigo 277.º da lei geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

O artigo 43.º do mesmo diploma declara que “[a]s 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.”

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, previstos no artigo 44.º devem estabelecer, sempre que possível, para a admissão em regime de tempo parcial e para a mobilidade geográfica, preferências em favor dos/as trabalhadores/as que beneficiem do estatuto de vítima.

Portanto, um primeiro passo para a intervenção das empresas nesta matéria seria a efetivação das normas previstas na legislação laboral e penal e, para tal, o conhecimento das mesmas.

Violência Doméstica no trabalho: As faltas motivadas pela impossibilidade de prestação de trabalho, em razão da prática do crime de violência doméstica, são consideradas justificadas.

O/A trabalhador/a vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido/a, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa desde que apresente denúncia do crime e saia de casa morada de família no momento em que se concretize a transferência.

Tem direito também a suspender o contrato de trabalho de imediato até que ocorra a transferência.

Quando a entidade empregadora não tem capacidade de transferência ou a vítima se encontra desempregada e tem um elevado grau de dependência face ao/à agressor/a, a reinserção profissional torna-se determinante para adquirir a sua autonomia económica e desenvolver um novo projeto de vida. Em alternativa ao emprego, a vítima pode recorrer aos serviços de qualificação profissional.

O papel do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP)

À vítima de violência doméstica é ainda reconhecido o acesso a diferentes programas de formação profissional existentes e, particularmente neste ponto, surge como fundamental o papel desempenhado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP)¹⁶. Este reconhecimento é tanto mais importante tendo em conta que muitas vítimas de violência doméstica estão em situação de desemprego ou afastadas do mercado de trabalho, pelo que uma das orientações vai no sentido de promover a sua qualificação e o seu ingresso no mercado de trabalho (Guerreiro, 2015: 28).

De acordo com informação prestada pela própria entidade, no âmbito das políticas públicas de prevenção e combate à violência doméstica e de

¹⁶Veja-se a Orientação Técnica n.º4/DEM/2012, de 30 de abril, referente aos procedimentos a serem implementados ao nível da intervenção do IEFP: a) identificação, em cada serviço de emprego, de um/a técnico/a que se constitua como interlocutor/a privilegiado/a na articulação com as estruturas de atendimento a vítimas de VD e no atendimento prioritário destes/as utentes; b) Identificação das entidades que, a nível local e regional, apoiam as vítimas de violência doméstica e articulação com as mesmas, no sentido de serem referenciados e encaminhados os casos, sempre que se justifique uma intervenção por parte do IEFP, IP.; c) atendimento prioritário das vítimas de VD sinalizadas, com vista à sua integração no mercado de trabalho, no mais curto espaço de tempo ou, caso não reúnam condições imediatas de inserção no mercado, equacionar a sua integração numa medida ativa de emprego e formação ou outra intervenção, com o objetivo de melhorar o seu perfil de empregabilidade.

género, têm vindo a ser delineadas estratégias, definidas nos vários planos nacionais contra a violência doméstica, no sentido da proteção das vítimas, da intervenção junto de agressores/as, do aprofundamento do conhecimento dos fenómenos associados, da prevenção dos mesmos, da qualificação dos/as profissionais envolvidos/as e do reforço da rede de estruturas de apoio e de atendimento às vítimas existente no país.

Com vista a uma atuação concertada e articulada entre os diversos serviços públicos para uma mais eficaz proteção das vítimas de violência doméstica, foram previstas, no V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 (V PNPCVDG) um conjunto de medidas a desenvolver por estes organismos, sendo o IEFP responsável, em articulação com outras entidades, pela execução da Medida 29 “Consolidar e alargar o acesso à formação profissional e integração laboral por parte das vítimas de violência de género/violência doméstica”.

Também no âmbito da nova Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (RCM n.º 62/2018, de 21 de maio), como já referido antes, e no quadro do novo plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD), estão previstas um conjunto de medidas que reforçam o trabalho em rede, reforçam as condições de autonomização das vítimas através da inserção laboral, e a melhoria dos serviços.

Na sequência dos vários planos anteriores, a intervenção do IEFP tem como principal objetivo dar prioridade no atendimento às vítimas de violência doméstica ao nível: da inscrição para emprego, da participação em intervenções técnicas, do encaminhamento e integração em medidas ativas de emprego e formação e da colocação no mercado de trabalho.

Nessa conformidade, o IEFP, no âmbito das suas atribuições e competências, desenvolveu um conjunto de procedimentos, ao nível das unidades orgânicas locais, de apoio às vítimas de violência doméstica.

Desde abril de 2012 que está em vigor um conjunto de princípios que determina nomeadamente, a existência de um/a interlocutor/a (pontos focais) em cada Serviço de Emprego para trabalhar com este grupo específico. Infelizmente não conseguimos informação sobre se estes/as interlocutores/as tiveram alguma formação sobre violência doméstica. Ainda a nível local e regional, o

IEFP fomentou a criação de uma rede de entidades parceiras vocacionadas para a sinalização e apoio a vítimas de violência doméstica: “287 entidades a nível nacional tanto públicas como privadas, como centros de saúde e hospitais, tribunais, forças de segurança, autarquias, Instituto de Segurança Social, Comissão de Proteção de Crianças e Jovens, estabelecimentos de ensino, Instituto de Reinserção Social, centros paroquiais, centros de atendimento especializados à vítima, misericórdias, associações de solidariedade social, Ordem dos advogados, associações de bombeiros, Cruz Vermelha” (Guerreiro, 2015: 28). Uma vez mais, por ausência de informação, não nos foi possível apurar a eficácia do funcionamento prático destas redes.

3.3. EXPERIÊNCIAS E BLOQUEIOS

A revisão bibliográfica e as entrevistas realizadas, bem como a consulta de alguns documentos, permitiram identificar um conjunto de boas práticas – que indicamos e adaptámos no Guião - bem como de bloqueios que podem obstar à implementação dessas mesmas práticas. Neste ponto, damos conta de alguns fatores prévios a ter em conta.

TECIDO EMPRESARIAL NACIONAL

• A intervenção empresarial nesta matéria não pode ser desligada do tecido empresarial nacional. Segundo dados reunidos pela PORDATA, em 2012, do total de empresas não financeiras em Portugal, 96,1% correspondem a microempresas (com menos de 10 pessoas ao serviço), 3,85% correspondem a pequenas e médias empresas (entre 10 e 249 pessoas ao serviço), e 0,08% correspondem a grandes empresas (com mais de 250 pessoas ao serviço). Nesta matéria, e tendo em conta o tecido empresarial português, é preciso ter em atenção (i) que, sendo este constituído maioritariamente por microempresas, medidas como a transferência do local de trabalho para outro, mas dentro da mesma empresa, poderão não ser possíveis de implementar; (ii) que, embora com menor expressão, as pequenas e médias empresas e grandes empresas, por agregarem um número elevado de trabalhadores/as e, muitas, terem pontos de trabalho em mais do que um ponto do país, são cruciais no apoio às vítimas de violência doméstica e, mesmo, na prevenção.

- Se as entidades empregadoras mais pequenas têm menos capacidade e infraestruturas para responder à violência doméstica quando tem impacto no local de trabalho, comparativamente, por exemplo, ao setor público, há várias medidas que podem ser implementadas com baixos custos e em parceria com outras instituições, do Estado e da Sociedade Civil.
- A esta distribuição das empresas por dimensão não é indiferente o setor de atividade económica em que operam. A produção e distribuição de eletricidade, gás e água, as indústrias transformadoras e os transportes e armazenagem são o setor de atividade que concentra a maior percentagem de grandes empresas. Entre as PME, as indústrias extrativas, as indústrias transformadoras e a produção e distribuição de eletricidade, gás e água são os setores de atividade com mais elevada concentração de empresas¹⁷. Ora estes setores de atividade, que são os que concentram as grandes empresas, têm uma reduzida taxa de feminização do pessoal. Ou seja, o facto de as mulheres tenderem a concentrar-se nas empresas com menor dimensão que são, por sua vez, as que terão menor capacidade para intervir – quer seja por falta de sucursais para onde transferir uma vítima, quer seja por falta de recursos humanos para compensar a baixa de produtividade ou absentismo de uma trabalhadora –, não pode ser negligenciado dada a sociografia empresarial em Portugal.
- De igual modo, as mulheres estão mais vulneráveis em negócios familiares próprios e nas áreas rurais, onde existem menos serviços e as mulheres vivem em áreas isoladas com transportes limitados.

¹⁷Segundo Franzway (2008), de um modo geral, as mulheres são mais propensas a trabalhar em pequenas empresas ou organizações.

TRABALHO DOMÉSTICO

- Muitas mulheres colaboram em empresas familiares, propriedade do parceiro, sem grande vínculo contratual formal, inviabilizando o percurso profissional ascendente e a sua autonomia financeira. Por vezes, em empresas familiares, a mulher e/ou os/as filhos/as não são remunerados/as (Guerreiro, 1994: 396), sendo discriminados/as no acesso a direitos sociais (e.g. reforma). Não poderá, pois, ser esquecido o cenário de muitas destas microempresas se tratarem de negócios familiares partilhados por vítima e agressor/a.

Para lá das características do tecido empresarial, e das implicações que têm na efetivação dos direitos laborais, a intervenção na violência doméstica tropeça em questões estruturais e individuais que a tornam particularmente difícil.

COMPREENDER A VITIMAÇÃO

- O estigma associado à violência nas relações de intimidade silencia muitas vítimas e isola-as das redes de apoio nos locais de trabalho. Assim, muitas vítimas de violência em relações de intimidade sentir-se-ão inibidas de relatar a situação a pessoas do local de trabalho (Lemon, 2001; Swanberg et al., 2005; Swanberg e Logan, 2005).
- As entrevistas realizadas mostram que as razões que levam uma mulher a contar uma situação de violência no local de trabalho dependem das atitudes pessoais ou organizacionais prevalecentes sobre a violência nas relações de intimidade, do modo como a violência doméstica afeta a performance laboral, e a conseqüente disponibilidade de apoios no local de trabalho.
- Entre as razões para as vítimas não revelarem a situação de vitimação estão também o medo de retaliação do agressor e o sentimento de proteger o/a companheiro/a, mesmo ex companheiro/a (Lemon, 2001).
- Prevalecem ainda, como foi possível constatar em algumas entrevistas, muitos mitos sobre a violência doméstica, as suas vítimas e os agressores,

que devem ser combatidos, em particular:

MITO: “A mulher só é agredida porque não faz nada para o evitar”; “Se a mulher não abandona a casa é porque quer ficar na situação de violência” - A mulher seleciona formas de resistência e sobrevivência múltiplas. A resignação tem mais a ver com o medo (por si e pelos/as seus/suas filhos/as), com a dependência económica, com o isolamento e com a ausência de apoio do que com a passividade da vítima. Ou seja, está relacionada com fruto das estratégias de manipulação e controlo que o agressor implementa e das consequências psicológicas da própria violência.

MITO: “A verdadeira vítima de violência doméstica sofre agressões físicas violentas” – Na verdade, uma vítima sofre múltiplas violências e pode, até, não sofrer violência física; tal não a torna menos vítima ou numa situação de menor perigosidade.

MITO: “A violência doméstica só ocorre nos estratos socioeconómicos mais desfavorecidos” – É transversal a todas as classes sociais, religiões, nacionalidades, orientação sexual e etnias.

MITO: “A violência doméstica tem como causas o consumo de álcool ou drogas” – O álcool ou outras dependências podem ser potenciadores de situações de violência, mas não são causa. Muitos agressores não têm qualquer dependência. Além disso, os agressores, mesmo quando consomem álcool, não agredem alvos indiscriminados: habitualmente, embriagam-se fora de casa, mas esperam até chegar a casa para agredir a mulher e/ou os/as filhos/as.

MITO: “A violência doméstica prende-se com distúrbios mentais” - Esta “é uma ideia generalizada entre cidadãos e profissionais de diferentes áreas. No entanto, estudos internacionais demonstram que apenas 5 a 10% dos agressores terão algum tipo de psicopatologia/perturbação mental associada. É difícil aceitar a ideia de que estes padrões de violência continuada possam ser exercidos por indivíduos normais (e, contudo, são-no). Para além disso, aceitar que um indivíduo ‘igual a nós’ pode ser um agressor é ter de aceitar que ‘um de nós’ (eu próprio, o/a meu/minha companheiro/a, pai/mãe, familiar, amigo/a, colega) pode, afinal, ser também um/a agressor/a” (Manita, 2009: 24).

MITO: “Quando o casal se reconcilia, a violência termina” – Os diversos

estudos associam esta fase à chamada fase da “lua-de-mel” incluída no ciclo da violência que conduz, em regra, a novas fases de violência.

MITO: “Somente as mulheres são vítimas de violência em relações de intimidade” – Os homens também podem ser vítimas, embora na sua maioria surjam como agressores, mas não apresentam queixa por vergonha de não irem ao encontro da imagem paradigmática de masculinidade que se encontra disseminada na sociedade. Contudo, é um fenómeno pouco estudado, que se mantém muito escondido.

- As boas práticas raramente contemplam os/as agressores/as. Não há estudos sobre a prevalência de trabalhadores/as que são agressores/as nos locais de trabalho, nem os custos que estes, ou estas, podem trazer para o tecido empresarial ou para o serviço nacional de saúde ou sistema de justiça, salvo algumas notas presentes em guias oficiais¹⁸ de intervenção na violência doméstica que dão conta do uso, pelos/as agressores/as, de recursos do local de trabalho, como o telefone, fax ou e-mail para importunar as vítimas.

O departamento de Saúde, Serviços Sociais e Segurança Pública da Irlanda do Norte (no original, Department of Health, Social Services & Public Safety¹⁹) informa que os agressores/as de violência doméstica devem ter uma resposta efetiva da entidade empregadora uma vez que a violência ainda que direcionada contra uma pessoa externa ao local de trabalho poderá possivelmente perturbar e ser perigosa no local de trabalho do/a agressor/a. Nesse estudo, se um/a trabalhador/a é agressor de um/a outro/a trabalhador/a da mesma empresa, a entidade empregadora deverá considerar uma ação disciplinar. Quando necessário, deverão ser tomadas medidas que minimizem a possibilidade de um/a agressor/a usar a sua posição ou recursos laborais para descobrir detalhes das vítimas. Esta medida poderá passar por mudanças de tarefas ou a retirada de acesso a certos recursos. Nem todas as pessoas entrevistadas estão de acordo com este tipo de medidas, embora alertem para a necessidade de prevenção no local de trabalho dirigida também a potenciais agressores/as.

¹⁸Cf. <http://www.dhsspsni.gov.uk/dv-guidance-for-employers.pdf>

¹⁹Developing a Workplace Policy on Domestic Violence and Abuse, p. 13, disponível em: <http://www.dhsspsni.gov.uk/dv-guidance-for-employers.pdf>

- Medidas de apoio podem ser particularmente difíceis de implementar se agressor/a e vítima trabalharem na mesma empresa.
- Apesar das mudanças operadas nos últimos anos em torno da percepção e do estatuto simbólico da vítima de violência numa relação de intimidade, este processo é vivido como desprestigiante e pode colidir com o perfil de determinadas posições laborais (nomeadamente de chefia). Importa, portanto, compreender que a denúncia pode ser o caminho escolhido por algumas mulheres, mas não deve ser um meio de pressão.

AS BOAS PRÁTICAS NA IGUALDADE DE GÉNERO PASSAM TAMBÉM PELO COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO

A maioria das entidades empregadoras entrevistadas do mundo empresarial (empresas públicas e empresas privadas) desenvolve práticas de igualdade, tendo muitas concorrido nos últimos anos ao Prémio Viver em Igualdade, ao Prémio Igualdade é Qualidade e/ou fazendo parte da Rede Nacional de responsabilidade social (ver Metodologias de Investigação). Apesar de uma crescente preocupação com as questões da igualdade, mesmo estas entidades referiram que têm dificuldade em lidar com casos de violência doméstica ou, mesmo, que não têm nenhuma prática nessa área. O desconhecimento de alguns instrumentos (como os planos de ação ou as medidas contempladas na Lei 112/2009) e/ou défice de atuação é mais grave quando falamos de empresas públicas (veja-se o caso da vítima D).

Vítima D

A vítima D, com 40 anos, divorciou-se há menos de um ano. Esteve casada cerca de 10 anos, sendo que a relação de namoro tinha tido início 7 anos antes. Sem filhos/as, afirma que esse foi mais um constrangimento pela instabilidade da sua profissão (Professora do ensino secundário) do que propriamente por opção. Começou a trabalhar mal terminou a licenciatura, na altura com 21 anos, mas nunca conseguiu dar aulas num estabelecimento de ensino perto da sua residência.

A violência que sofreu e que não sabe bem precisar quando começou foi sobretudo de natureza psicológica, tendo sofrido, na sequência de duas discussões em momentos diferentes, agressões físicas: “Foi sempre um ciúme doentio. Um sentimento de posse... E eu, em certa medida, embora isso me fizesse sentir infeliz, ia cedendo às pressões que ele fazia. Já era um bocado assim quando namorávamos se eu pensar bem, por isso não lhe posso dizer que as coisas começaram no ano x ou y. Ele amuava se eu queria ir sair – e já nem digo à noite, acho que isso foi ficando fora de questão automaticamente, mas mesmo lanchar – com amigas, se eu passasse muito tempo com a minha família ele também não gostava.... Depois começou a embirrar com o modo como eu me vestia. Chegou a um ponto que eu deixei de ter amigos. Afastei, afastaram-se, tudo e todos. Eu tinha de viver só para ele. [...] Este sentimento piorou quando já estávamos casados e eu fui para mais longe dar aulas e era impossível ir e vir todos os dias. Ficava lá a dormir e vinha à quinta à noite porque às sextas não tinha aulas”. De acordo com esta mulher, o seu ex-companheiro tentava controlar as suas despesas dando-lhe reprimendas quando “achava que era dinheiro mal gasto” e as despesas da casa eram pagas sempre com o seu salário, embora ele também tivesse um vencimento mensal, embora de menor valor. Por trabalhar longe de casa, o então seu marido tentou por diversas vezes que ela mudasse de profissão: “Pedir para deixar de trabalhar não pedia, porque não podíamos viver só com o salário dele. Mas era o que ele queria. Mas disse muitas vezes que eu podia fazer outra coisa e deixar de dar aulas que era para ficar a viver lá e dormir com ele todas as noites. [...].

Chegou a um ponto insustentável. À noite ligava-me sempre, eu tinha um quarto arrendado, para o telefone fixo da casa que era para se certificar que eu estava lá mesmo. Ligava várias vezes. Depois começou a ter medo que eu levasse lá alguém, então aparecia de vez em quando. E mesmo durante o dia eram constantes os telefonemas, eu em aulas e o telefone a vibrar... E eu não podia desligar porque senão era uma desgraça”. Começou a faltar várias segundas-feiras porque ele dizia que se ela se fosse embora que se matava. E isso acontecia sempre no momento em que ela estava para sair. “Como é que eu justificava estas faltas? A partir de uma dada altura era certinho. Ou eram discussões intermináveis ao domingo à noite em que ele não se calava e eu não dormia – eu tinha de ir à segunda de manhã de madrugada porque ele não queria que eu fosse de véspera – ou então quando me levantava para ir embora. Foram anos nisto. E a coisa foi indo, indo, eu apanhei uma depressão, não queria ver ninguém à minha frente e comecei a faltar mais

vezes, mas também só conseguia justificação quando ia ao médico. Mas às vezes era mesmo eu não conseguir sequer levantar-me da cama porque já sabia no que ia dar”. Afirma que nunca solicitou baixa médica porque a médica de família disse que não podia passar e que “também tinha receio de ficar mal vista na escola. Naquela já lá estava há dois anos”. Conta, ainda, que mais do que uma vez o seu marido lhe apagou ficheiros do computador onde tinha as aulas preparadas ou enunciados de testes. O ponto final para si foi quando começou a agressão física. Refere que ele não aceitou bem o pedido de divórcio e que estava constantemente a ir ter com ela à escola ao fim do dia (porque conhecia o seu horário) e a telefonar. Esta mulher diz que, a dada altura, decidiu deslocar-se à DRE da sua região onde perguntou o que poderia fazer numa situação como a que estava a viver: “A senhora que me atendeu até foi simpática, eu também estava a falar tão envergonhada, embora soubesse que não tinha culpa, mas pronto, mas o que ela me disse foi que não conhecia nenhum caso assim, o que sabia é que até pessoas com doenças graves não conseguiam transferências para sítios mais perto de onde viviam, como é que iriam conseguir para mim? – eu não precisava ir para mais perto, mas para outro sítio, claro que depois as despesas... mas pronto – e que como já estávamos em abril/maio, mais valia eu esperar pelo final do ano letivo”. Segundo conta, assim o fez, continuando a faltar várias vezes quando o ex-marido aparecia e discutia com ela perto da escola. Teve reclamações por parte da direção da escola pelo seu absentismo, e diz que não se sentiu confortável para contar a situação de vitimação que estava ainda a sofrer. A depressão piorou e acabou por meter baixa médica e não conseguiu candidatar-se para as colocações no ano letivo seguinte por se sentir incapaz. Tendo acabado a baixa médica, começou a dar explicações em casa e não ficou colocada em nenhum estabelecimento de ensino no presente ano letivo.

As práticas e programas para a igualdade nas empresas são fundamentais e devem ser altamente incentivados. Com efeito, a área laboral é ainda marcada por grandes desigualdades. Apesar da crescente aposta na formação e educação, a inserção e progressão profissional das mulheres são ainda prejudicadas por questões como a dificuldade de conciliação entre a vida privada e vida familiar, estereótipos relativamente à mulher (Portugal, 2008: 23), disparidades salariais, entre outras.

A ascensão das mulheres a profissões altamente qualificadas e de considerado prestígio social sugere que a igualdade na esfera laboral é uma realidade inegável. Mas, se muitos corpos diretivos de empresas têm vindo a assumir progressivamente o compromisso de implementação de boas práticas na igualdade de género, tal não é tão visível no que respeita à violência doméstica e, mais especificamente, à violência nas relações de intimidade.

“Sobre a violência de facto não temos medidas... mas, quer dizer, nesse aspeto não sei se não será mais uma questão das polícias. Honestamente não conheço aqui nenhum caso, mas se houvesse denúncia... Pois, não lhe sei responder, não sei como proceder. Talvez encaminhar para a polícia, dar algum apoio que precisasse, mas teria de ser colocado ao nível da administração, sobretudo se fosse para generalizar esses apoios”
(E20, PME – setor privado).

Uma grande empresa do setor privado por nós entrevistada, no entanto, dá conta da existência de boas práticas aos dois níveis, tendo medidas de promoção da igualdade, mas também de proteção e apoio às vítimas de violência doméstica. Esta empresa tem psicólogos/as e assistentes sociais a trabalhar a tempo inteiro com o objetivo de apoiar os/as trabalhadores/as nos seus problemas, sublinhando a pessoa entrevistada que “as informações ali prestadas por trabalhadores são confidenciais, mesmo para os recursos humanos” (E4, Grande empresa – setor privado). O objetivo é apoiar os/as trabalhadores/as numa primeira fase quando têm problemas de desemprego e/ou carência económica, famílias monoparentais, trabalhadores/as com problemas de saúde, situações de violência doméstica, entre outros: “Há casos, pela sua gravidade, em que temos de atuar” (E4, Grande empresa – setor privado). Dão aconselhamento jurídico em caso de necessidade a trabalhadores/as envolvidos/as em processos de divórcios, processos financeiros e de violência doméstica. Nesta empresa, há “colaboradores (empregados da empresa) eleitos pelos pares por 3 anos, e esses colaboradores têm a função de reportar os problemas por setor, uma da área a que estão atentos são as situações de violência doméstica [...] há cerca de 3/4 anos tivemos de pegar em 4 mulheres e escondê-las” (E4, Grande empresa – setor privado).

Para esta pessoa entrevistada, é fundamental o facto de trabalharem em rede com várias instituições, nomeadamente com ONG, que facilitam o modo como lidam com os casos e a reintegração das vítimas. Admite ainda que já

fizeram dezenas de transferências do local de trabalho “mais por obrigação moral do que legal”. Ainda assim, também esta pessoa, a par de várias outras, referiu a dificuldade em lidar com estes casos, nomeadamente quando são reconhecidos indícios e a vítima não quer denunciar.

A LEI NA PRÁTICA

As medidas consagradas e plasmadas na lei “representam a irrupção no espaço da empresa de situações da vida familiar e afetiva, logo da esfera privada do trabalhador, as quais vão repercutir-se na relação laboral, não já justificando uma sua ‘censura disciplinar’ pelo empregador, mas, antes, como fundamento de direitos que o trabalhador pode fazer valer contra o empregador e que interferem, de forma mais ou menos intensa, nos seus poderes de organização do pessoal, exprimindo uma prevalência de necessidades exclusivamente pessoais daquela sobre a lógica empresarial”. (Vasconcelos, 2010: 107-108)

O estatuto de vítima deu grandes avanços pelo que é fundamental que os/as empregadores/as conheçam os direitos que os/as seus/suas trabalhadores/as têm enquanto vítimas de violência doméstica e que essa informação seja amplamente disseminada.

O que não há em Portugal e isso é uma coisa que digo há muito tempo é uma saudável compreensão dos direitos. Isto é, as empresas têm de viver com os direitos que existem, e têm de os respeitar, e os trabalhadores têm de conhecer os direitos que têm. Ora, os trabalhadores ou não conhecem os direitos, ou conhecem e não têm capacidade para os exercer, porque há uma estrutura sindical muito fraca e uma estrutura de fiscalização fraquíssima, e as entidades patronais não têm nenhuma... são poucas as que têm mentalidade e que assumam que ter trabalhadores a quem se respeitam os direitos são trabalhadores que dão mais produtividade. O trabalhador que sabe os seus direitos, que cumpre os seus direitos, também cumpre os seus deveres.” (E1, advogado).

A consciencialização dos direitos é tão mais fundamental, quando vemos a enorme precariedade em que muitas vítimas se encontram:

“A grande maioria das mulheres está numa situação laboral precária ou está desempregada, portanto, em situação laboral muito frágil. As que estão em situação laboral. De facto, não aparecem tanto as mulheres com algum poder económico e essa questão mexe com a tomada de decisão, não é exclusiva, mas mexe com a tomada de decisão de prosseguir com um conjunto de procedimentos nomeadamente criminais. Mulheres com contratos a prazo, caixas de supermercado, coisas sazonais, com contratos que são ilegais, elas reportam-nos os vencimentos, mulheres que fazem 40 horas reportam-nos 300 e tal euros de remuneração, quer dizer, também como não estão cientes dos seus direitos, noutras áreas, a coisa cruza-se um bocadinho. E são uma percentagem muito considerável. São mulheres com uma grande fragilidade no conhecimento dos seus direitos também laborais, e que por via desse desconhecimento acabam por estar numa situação muito vulnerável” (E3, entidade governamental).

O desconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as facilita, como vimos nas histórias de algumas vítimas, que haja situações em que os seus direitos são atropelados pelas entidades empregadoras. Isto acontece mesmo ao nível das empresas privadas e públicas:

“Há casos em que se as vítimas não foram bem informadas dos seus direitos, seja pelas organizações de apoio à vítima, seja pelas polícias a quem elas apresentam queixa, seja pelos próprios advogados que as acompanham, a primeira área onde elas se irão ver privadas dos seus direitos é na esfera laboral. Não tenho dúvidas. Não sabem que podem ser transferidas, não sabem que têm direito a justificação de faltas e depois o que mais assistimos é o quê? Atropelos constantes aos seus direitos, ao seu estatuto de vítima. Despedimentos, redução do vencimento... Está toda a gente concentrada no direito penal e em que aquela mulher vá para uma casa abrigo que se esquecem que muitas delas – aliás muitas não vão para casas abrigo, mas vá – já tinham um trabalho e que esse trabalho deveria ter sido protegido. Talvez quando as empresas começarem a ter processos em cima por não atenderem ao estatuto de vítima, talvez haja mais consciência. Mas não há jurisprudência ainda sobre isso, que eu conheça. É como digo, nestes casos de violência doméstica, o mundo laboral é muito posto de lado, é uma área secundária, quando na verdade é central” (E31, advogada).

A ideia transmitida por esta advogada de a penalização pode levar a uma efetiva aplicação da lei, é reforçada por outro advogado:

“Manuais de boas práticas são úteis, isto é, a pressão deve ser também para a sensibilização, deve ser uma ação de sensibilização... Quando fazemos um manual de boas práticas, se depois houver ações de formação, se depois houver idas às empresas para sensibilizar, é ótimo. Mas, a punição tem de existir. Nós estamos ainda num estágio de desenvolvimento no que toca a estas situações que ainda exige o castigo. Isto é, é ensinar, é formar, mas é também castigar os prevaricadores, porque o castigo tem uma eficácia relativamente grande, porque sendo multa, sai-lhes do bolso. Para isso é preciso dotar... Isto não é só coisas consultivas, nós acabamos por ter... Nós temos a inspeção do trabalho que como disse não funciona porque não tem meios é preciso reconhecer...” (E1, advogado).

Deste modo, e de acordo com as entrevistas realizadas, nomeadamente a advogados/as, é fundamental uma monitorização da aplicação na prática da lei já existente:

“Portanto, estamos ainda muito na fase da teoria, estamos ainda muito pouco na fase da prática. (...) Por isso, há necessidade do reforço dos poderes públicos, quando digo poderes públicos, falo de inspeções do trabalho, Comissões da Igualdade, outros instrumentos fiscalizadores, observatórios, isto é, criar uma grande pressão, é necessário criar uma grande pressão pública sobre as empresas... Entretanto há uma sociedade que tem de ter as peças todas a funcionar, juntas, porque depois estas crises de violência no trabalho e em casa geram absentismo, geram necessidade de subsídios, geram doenças, e o custo que as doenças têm na sociedade. Portanto, tudo isto está interligado...” (E1, advogado).

De acordo com estes/as advogados/as com especialização em direito do trabalho, embora a Lei n.º 112/2009 acautele várias questões relacionadas com a esfera laboral, na verdade o facto de o tecido empresarial ser constituído, como já anteriormente referimos, por microempresas dificulta a sua implementação.

Há também alguns aspetos mais nebulosos na legislação que podem carecer de clarificação. De entre eles destacamos os seguintes:

- Não é clara a articulação entre o CT e a Lei n.º 112/2009

O que se verifica, na prática, é que há dois documentos – CT e Lei n.º 112/2009 – que incorporam um conjunto de medidas com o mesmo objetivo, mas que se repartem por dois documentos distintos que concorrem entre si. Se o artigo 42.º da Lei n.º 112/2009 parece remeter para o CT a regulamentação das medidas invocadas e está sob alçada da sua disciplina, os restantes artigos (41.º, 43.º e 44.º) aparentam regular diretamente a matéria de facto em concorrência com o CT. Esta opacidade na articulação entre as duas fontes, às quais acrescem os termos vagos dos artigos 43.º e 44.º, contribui para a sua ineficácia na prática. Esta inconsistência leva alguns/mas juristas a referir mesmo que “a Lei n.º 112/2009 pouco vem acrescentar ao modelo contante do CT – residindo a sua mais tangível inovação na qualificação como justificadas das faltas dadas por aquela” (Vasconcelos, 2010: 116).

“O que é que acontece é que os patrões, as entidades empregadoras, vão consultar que normativos? Vão ver o Código do Trabalho. É o que melhor conhecem. Mesmo os advogados aos quais as empresas recorrem. Não sei se valorizam (ou sequer conhecem) o estatuto da vítima” (E31, advogada).

- As justificações por faltas é um terreno nebuloso

A Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro na sua atual redação, esclarece, no seu artigo 43.º, que “[a]s 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.” Contudo, o CT não tem seguido nesta senda clarificadora e, assim, esta é, para algumas pessoas entrevistadas, uma possibilidade que não se encontra presente no artigo do CT sobre Tipos de Falta²⁰(que está

²⁰ Artigo 249.º - Tipos de falta

1. A falta pode ser justificada ou injustificada.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respetivamente;
 - f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque à unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;
 - g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;
 - i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - l) A que por lei seja como tal considerada.
3. É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

contemplado no ponto 2 do artigo 249.º). Segundo estas pessoas, não havendo referência explícita ao invocado no artigo 43.º da Lei n.º 112/2009, cai-se automaticamente no ponto 3 do artigo 249.º: “é considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior”. Segue neste sentido Vasconcelos (2010, 2011). Outras opiniões, em minoria nas nossas entrevistas, mencionaram que tal pode caber na alínea j) do ponto 2 do artigo 249.º do CT: “A que por lei seja como tal considerada”. Para aqueles/as que não concordam com este entendimento, o facto de o artigo 43.º da Lei n.º 112/2009 remeter para “regime legal aplicável” leva a que necessariamente se olhe para o CT e que se veja que, neste, esta falta é considerada injustificada.

- Podem ser questionáveis as condições das quais depende a atribuição da transferência a pedido da vítima.

Como já referimos, o CT refere duas condições para que se concretize a transferência para outro estabelecimento da empresa a pedido da vítima, a saber: a) apresentação de queixa-crime; b) saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência. No que diz respeito à primeira condição, algumas críticas (ver, por exemplo, Leal Amado, 2010) vão no sentido de (1) que este requisito não tem razão de ser, já que se trata de um crime de natureza pública que não depende de apresentação de queixa por parte da vítima; (2) defender que não é ético privar a vítima desse pedido e fazê-lo depender de apresentação de queixa. Mas as questões são suscitadas sobretudo no que diz respeito à segunda condição: porque parece incorrer no discurso perigoso de que este pode ser um instrumento usado por falsas vítimas; e porque a maioria das vítimas não precisa sair de casa após denúncia, mas pode acontecer trabalharem na mesma empresa do agressor (Vasconcelos, 2010: 118-119).

- O CT diz que o/a empregador/a não pode recusar o pedido de transferência, mas pode adiar (não fazendo referência ao limite temporal desse adiamento).

- A suspensão do contrato de trabalho (direito conferido às vítimas de violência doméstica no artigo 296.º do CT) foi mencionada nas entrevistas, sobretudo por organizações que prestam atendimento à vítima de violência doméstica, como um recurso raramente utilizado.

Há alguns motivos para tal. Um deles prende-se com o facto de este surgir na lei numa posição secundária ou acessória face à transferência a pedido do/a trabalhador/a (cf. Vasconcelos, 2010, 2011).

Este mecanismo é importante per se e o seu entendimento deve ser, em nosso entender, mais geral e mais próximo do artigo 41.º da Lei n.º 112/2009, até porque o tecido empresarial português é constituído sobretudo por microempresas – sem capacidade de transferência - e são estas que têm uma maior taxa de feminização. Para além disso, deve pensar-se, por exemplo, nas mulheres acolhidas em casa abrigo, por regra longe da morada de família e, conseqüentemente, do local de trabalho. Estas mulheres, sobretudo em situação de risco extremo, podem permanecer até seis meses sem entrar em contacto com a entidade empregadora com medo do agressor. Isto faz com que percam o emprego e o seu posto de trabalho já não esteja disponível quando regressam. Embora algumas ONG consigam, pelos seus recursos e pro-atividade, negociar com as entidades empregadoras, a verdade é que a maioria das entidades que gerem as casas abrigo em Portugal não terá essa capacidade. Finalmente, a suspensão implica que as vítimas ficam sem recebimento, o que pode ser comportável para mulheres acolhidas em casas abrigo, mas não para aquelas que não o estão.

Estas questões devem ser clarificadas, a bem de se garantir às vítimas os seus reais direitos e a penalização das entidades empregadoras que não os respeitem. Enquanto tal não acontece no plano legal, a responsabilidade social das entidades empregadoras, públicas e privadas, deve sair evidente destes impasses e atuar sempre em benefício das vítimas.

Referências Bibliográficas

Barsterd, L.L. (1998), Uma vida sem violência é um direito nosso. Brasília: Ministério Justiça.

Blodgett, Christopher; Stapleton, Jennifer (2005), Intimate Partner Violence: It's a Workplace Issue!. National Institute of Occupational Safety and Health. Disponível em: [http://www.caepv.org/membercenter/files/Intimate%20Partner%20Violence%20%20It's%20A%20Workplace%20Issue%20Spokane%20County%20\(August%202005\).pdf](http://www.caepv.org/membercenter/files/Intimate%20Partner%20Violence%20%20It's%20A%20Workplace%20Issue%20Spokane%20County%20(August%202005).pdf)

Buon, Tony; Taylor, John (2008), "A Review of the EAP Market in the United Kingdom and Europe", Journal of Workplace Behavioral Health, 23 (4): 425-444. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/15555240802540079>

Celina Manita (2006) Guia de boas práticas para profissionais das polícias: guia para o atendimento a vítimas de violência doméstica/conjugal. CIDM - Comissão para a Igualdade e para os Direitos da Mulher.

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2013) Managing and supporting employees experiencing domestic abuse. Wales: Equality and Human Rights Commission.

CITE (coord.) (2014), Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2013. Disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei10_2013.pdf

Coker, A.; Smith, PH; Bethea, L; King, M.R.; Mc Keown, R.E. (2000), "Physical health consequences of physical and psychological intimate partner", Archives of Family Medicine, 915, 451-457.

Day, Tanis; McKenna, Katherine; Bowlus, Audre (2005), The economic costs of violence against women: an evaluation of the literature. University of Western Ontario. Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/expert%20brief%20costs.pdf>

DGS (2014) Violência interpessoal abordagem, diagnóstico e intervenção nos serviços e saúde. Lisboa: DGS.

Duarte, Madalena (2012), “Violência Doméstica”, in Santos, Boaventura de Sousa. Dicionário das Crises e das Alternativas: Coimbra: Almedina.

Duarte, Madalena; Oliveira, Ana (2012), “Mulheres nas margens: a violência doméstica e as mulheres imigrantes “, Revista Sociologia, XXIII: 223-237.

Duvvury, N., Callan, A., Carney, P., Raghavendra, S. (2013), Intimate Partner Violence: Economic Cost and Implications for Growth and Development, World Bank. Disponível em:http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContent-Server/WDSP/IB/2013/11/07/000456286_20131107124947/Rendered/PDF/825320WP0Intim00Box379862B00PUBLIC0.pdf

Ferreira, António Casimiro (2012), Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção. Porto: Vida Económica.

Ferreira, António Casimiro (2014), Política e sociedade: teoria social em tempo de austeridade. Porto: Vida Económica.

Ferreira, Virgínia (2010), “A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular”, in Virgínia Ferreira (org), A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias. Lisboa: Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, 139-190. Consultado em: 23-03-2015, Disponível em: http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf

Franzway, Suzanne (2008), “Intervention in domestic violence and employment: sexual politics of the family and work”. Research Centre for Gender Studies. Disponível em: http://www.lancaster.ac.uk/fass/doc_library/sociology/UNESCO_chair_launch/Franzway_Interventions_in_DV_and_employment.pdf

Friedman, Lucy; Couper, Sarah (1987), The cost of domestic violence: A preliminary investigation of the financial costs of domestic violence. New York: Victim Services.

Garbin, Cléa; Garbin, Artênio; Dossi, Ana; Dossi, Mário (2006), “Violência Doméstica: análise das lesões em mulheres”, Caderno Saúde Pública, 22(12), 2567-2573.

Gomes, Conceição; Fernando, Paula; Ribeiro, Tiago; Oliveira, Ana; Duarte, Madalena (no prelo), Avaliação de decisões judiciais em matéria de violência doméstica. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Guerreiro, Maria das Dores (org.); Patrício, Joana Aguiar; Coelho, Ana Rita; Saleiro, Sandra Palma (2015), Processos de Inclusão de Mulheres Vítimas de Violência Doméstica. Lisboa: CIES-IUL, Instituto Universitário de Lisboa. Disponível em: http://www.researchgate.net/profile/Maria_Guerreiro5/publication/275833449_Processos_de_Incluso_de_Mulheres_Vtimas_de_Violencia_Domstica/links/55481fb50cf26a7bf4dab65e.pdf

Hankwidz, Heidi (2011), “Domestic Violence Statistics and Your Workplace”, CPI (Crisis Prevention Institute). Disponível em: <https://www.crisisprevention.com/Blog/April-2011/Domestic-Violence-Statistics-and-Your-Workplace>

Heise, L. (1994), “Violência de Género”, Cad. de Saúde Pública, 10, 146-55

Informa DB (2011), Perfil da presença feminina no tecido empresarial português. Disponível em: http://www.informadb.pt/img/EstudosInformaDB/perfil_da_presenca_feminina_no_tecido_empresarial_portugues_Mar11.pdf

Katula, Sarah (2012), “Creating a safe haven for employees who are victims of domestic violence”, Nursing Forum, 47 (4): 217-225. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6198.2012.00278.x/pdf>

Kelly, Anne O’Leary; Lean, Emily; Reeves, Carol; Randel, Jane (2003), Coming into the light: Intimate partner violence and its effects at work. Universidade de Arkansas. Disponível em: http://wgc.uark.edu/Partner_Violence-AMP-FY04.pdf

KPMG (2013) ‘Cost of Violence against Women’. White Ribbon International Conference, Sydney, Australia, 13-15 May, 2013.

Leal Amado, João (2014) Contrato de trabalho. Coimbra: Coimbra Editora [4ª edição].

Leal Amado, João (2010) Contrato de trabalho – à luz do novo Código de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora

Lee, Johnny (2005), *Addressing domestic violence in the workplace*. Amherst, Massachusetts: HRD Press.

Lemon, Nancy (2001), *Domestic violence law: A comprehensive overview of cases and sources*. Eagan, MN: West Group.

Lisboa, Manuel (org); Carmo, Isabel; Vicente, Luísa B.; Nóvoa, António; Barros, Pedro P.; Roque, Ana; Silva, Sofia M.; Franco, Luísa; Amândio, Sofia (2006), *Prevenir ou Remediar. Os custos sociais e económicos da violência contra as mulheres*. Lisboa: Edições Colibri.

Lisboa, Manuel; Barros, Pedro Pita; Cerejo, Sara Dalila (2008), *Custos Sociais e Económicos da Violência Exercida Contra as Mulheres em Portugal: dinâmicas e processos socioculturais*. Atas do VI Congresso Português de Sociologia. Associação Portuguesa de Sociologia.

Lisboa, Manuel; Barros, Pedro Pita; Cerejo, Sara Dalila; Barrenho, Eliana (2007), *Custos Económicos da prestação de cuidados de saúde às vítimas de violência*. Direcção-Geral da Saúde. Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Lisboa, Manuel; Carmo, Isabel do; Vicente, Luísa; Nóvoa, António; Barros, Pedro P.; Silva, Sofia Marques da; Roque, Ana; Franco, Luísa; Amândio, Sofia Lai (2004). *Prevenir ou Remediar - Os Custos Sociais e Económicos da Violência Contra as Mulheres*.

Lisboa, Manuel; Vicente, Luísa; Carmo, Isabel; Nóvoa, António (2003). *Os custos sociais e económicos da violência contra as mulheres*. Lisboa: CIDM. Disponível em: <http://onvg.fcsh.unl.pt/images/stories/PDFs/livros/brochura%20custos.pdf>

Lloyd, Susan (1997), "The effects of domestic violence on women's employment", *Law & Policy*, 19, 139-167. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-9930.00025/pdf>

Lloyd, Susan; Taluc, Nina (1999), "The effect of male violence on female employment", *Violence Against Women*, 5, 370-392.

Lyon, Eleanor (2000), Poverty, welfare and battered women: what does research tell us?. National Resource Centre on Domestic Violence. Disponível em: http://www.vawnet.org/Assoc_Files_VAWnet/BCS10_POV.pdf

Manita, Celina (2009) Violência doméstica: compreender para intervir Guia de Boas Práticas para Profissionais de Instituições de Apoio a Vítimas, Lisboa: CIG.

McWilliams, Abigail; Siegel, Donald (2001), “Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective”, *Academy of Management Review*, 26: 117-127. Disponível em: http://www.jstor.org/stable/259398?seq=1#page_scan_tab_contents

Miranda M.P.M.; de Paula, C.S.; Bordin, I.A. (2010), “Violência conjugal física contra a mulher na vida: prevalência e impacto imediato na saúde, trabalho e família”, *Panam Salud Publica*, 27 (4), 300-308.

O’Leary-Kelly, Anne; Lean, Emily; Reeves, Carol; Randel, Jane (2008). Coming into the light: Intimate partner violence and its effects at work. Disponível em: http://wgc.uark.edu/Partner_Violence-AMP-FY04.pdf

Occupational Health & Safety Council of Ontario (OHSCO) (2010) A Violência Doméstica Não Acaba Quando o Seu Funcionário Chega ao Local de Trabalho: o que a entidade patronal precisa de saber para ajudar. (versão portuguesa). Ontário: OHSCO.

OMA – Observatório de Mulheres Assassinadas da UMAR (2014), Observatório de Mulheres Assassinadas. Dados Intercalares 2014. Disponível em: <http://www.cig.gov.pt/siic/wp-content/uploads/2015/01/Oma-10-Dez-2014.pdf>

PNUD-IPEA (1996) Relatório sobre Desenvolvimento Humano no Brasil. Brasília.

Portugal, Sílvia (2008). As mulheres e a produção de bem-estar em Portugal. Consultado em: 01-04-2015, Disponível em: <http://www.ces.fe.uc.pt/publicacoes/oficina/319/319.pdf>

Raphael, Jody (1995), Domestic violence: telling the untold welfare-to-work story. Chicago: Taylor Institute.

Raphael, Jody (1996), *Prisoners of abuse: domestic violence and welfare receipt*. Chicago: Taylor Institute.

Raphael, Jody (2001), "Domestic violence as a welfare-to-work barrier: Research and theoretical issues", in Claire Renzetti; Jeffrey Edleson; Raquel Bergen Kennedy (orgs.), *Sourcebook on violence against women*. California: Sage, 443-457.

Raphael, Jody; Tolman, Richard M. (1997), *Trapped by poverty, trapped by abuse: new evidence documenting the relationship between domestic violence and welfare*. Chicago: Taylor Institute.

Rayner-Thomas, Margaret; Fanslow, Janet (2014), *Intimate partner violence and the workplace*. Auckland, New Zealand: New Zealand Family Violence Clearinghouse, University of Auckland. Disponível em: <https://nzfvc.org.nz/sites/nzfvc.org.nz/files/issues-paper-7-2014.doc>

Riger, Stephanie; Ahrens, Courtney; Blickenstaff, Amy (2000), "Measuring interference with employment and education reported by women with abusive partner: preliminary data", *Violence and Victims*, 15, 161.

Rothman, Emily F.; Hathaway, Jeanne; Stidsen, Andrea; de Vries, Heather F. (2007), "How employment helps female victims of intimate partner violence: A qualitative study", *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2): 136-143.

Sachs, Heidi (1999), "Domestic violence as a barrier to women's economic self-sufficiency", *Welfare Information Network*, 3(10), 1-18.

Santos, Boaventura de Sousa (coord.); Duarte, Madalena; Oliveira, Ana; Santos, Cecília; Dias, João Paulo (2012), *Trajetórias de Esperança: Itinerários institucionais de mulheres em situação de violência doméstica*, Coimbra: CES

Sistema de Segurança Interna (2015), *Relatório Anual de Segurança Interna*. 2014. Disponível em: http://apav.pt/apav_v2/images/pdf/RASI_2014.pdf

Stanley, Connie (1992), *Workplace efficiency: The effect of family violence on work performance*. Tulsa, OK: Domestic Violence Intervention Services.

Swanberg, Jennifer E.; Logan, T. K. (2005), "Domestic violence and employment: a qualitative study", *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3-17. Disponível em: [http://www.caepv.org/membercenter/files/Domestic%20Violence%20and%20Employment%20-%20A%20Qualitative%20Study%20\(2005\).pdf](http://www.caepv.org/membercenter/files/Domestic%20Violence%20and%20Employment%20-%20A%20Qualitative%20Study%20(2005).pdf)

Swanberg, Jennifer; Logan T. K.; Macke, Caroline (2005), "Intimate partner violence, employment, and the workplace consequences and future directions", *Trauma, Violence, & Abuse*, 6 (4): 286-312. Disponível em: <http://www.workplaceviolence911.com/docs/20060324-01.pdf>

Tolman, Richard; Rosen, Daniel (2001), "Domestic violence in the lives of women receiving welfare: Mental health, substance dependence, and economic well-being", *Violence Against Women*, 7(2): 141-158. Disponível em: <http://www.sagepub.com/fswrstudy/study/articles/Tolman.pdf>

Vasconcelos, Joana Vasconcelos (2010) "Sobre a protecção da vítima de violência doméstica no direito do trabalho português", *Revista de direito e de estudos sociais*, Coimbra, s.2 a.51, n.14.

Vasconcelos, Joana (2011) "Protecção do trabalhador vítima de violência doméstica" in Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes (coord.) *Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho? : actas do Congresso de Direito do Trabalho / coordenadores*. Coimbra: Coimbra Editora.

Vicente, Luísa Branco (2006), "Custos Psicológicos nas Mulheres vítimas de violência", in Manuel Lisboa (org.), *Prevenir ou Remediar. Os custos sociais e económicos da violência contra as mulheres*. Lisboa: Edições Colibri, 95-109.

Walby, S. (2004) *The Cost of Domestic Violence*. United Kingdom: Women and Equality

Walby, S. (2009), *The Cost of Domestic Violence: An Update*, United Kingdom: UNESCO Chair in Gender Research, Lancaster University.

WHO (2013) *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and* Wilder, Steve (2014), "When domestic violence comes to the workplace", *Long-term living*, 63 (8): 46-47. Disponível em: [http://www.ilzeearner.com/spring2015/hb712/When%20Domestic%20Violence%20Comes%20to%20the%20Workplace%20\(2014\).pdf](http://www.ilzeearner.com/spring2015/hb712/When%20Domestic%20Violence%20Comes%20to%20the%20Workplace%20(2014).pdf)

Wilder, Steve (2014), "When domestic violence comes to the workplace",
Long-term living, 63 (8): 46-47.

ALGUNS GUIAS PARA AS ENTIDADES EMPREGADORAS (EXEMPLOS)

- Employer Guide: Domestic Violence Policy for your business
<http://www.womensaid.org.uk/domestic-violence-articles.asp?section=00010001002200290002&itemid=1423>
- Employer Guide: publicity and promotion to address domestic violence:
<http://www.womensaid.org.uk/domestic-violence-articles.asp?section=00010001002200290002&itemid=1422&itemTitle=Employer+Guide%3A+publicity+and+promotion+to+address+domestic+violence>
- Employer Guide: providing information, training and support:
<http://www.womensaid.org.uk/domestic-violence-articles.asp?section=00010001002200290002&itemid=1421&itemTitle=Employer+Guide%3A+providing+information%2C+training+and+support>
- Employer Guide: developing effective domestic violence initiatives:
<http://www.womensaid.org.uk/domestic-violence-articles.asp?section=00010001002200290002&itemid=1417&itemTitle=Employer+Guide%3A+developing+effective+domestic+violence+initiatives>
- Employer guide: why is domestic violence a business issue?:
<http://www.womensaid.org.uk/domestic-violence-articles.asp?section=00010001002200290002&itemid=1416&itemTitle=Employer+guide%3A+why+is+domestic+violence+a+business+issue>
- Guidance for employers: Developing a Workplace Policy on Domestic Violence and Abuse:
<http://www.dhsspsni.gov.uk/dv-guidance-for-employers.pdf>
- Domestic Violence and the Workplace
A policy guide for employers, do Departamento de Saúde Pública de Cambridge (no original, Cambridge Public Health Department, CPHD):
http://www.cambridgepublichealth.org/lifestyle/domestic-violence-prevention/DV_Guidebook_Web.pdf
- Employers' Guidelines on Domestic Abuse:
<http://www.cosc.ie/en/COSC/Employers%20Guidelines%20on%20Domestic%20Abuse.pdf>
[/Files/Employers%20Guidelines%20on%20Domestic%20Abuse.pdf](http://www.cosc.ie/en/COSC/Employers%20Guidelines%20on%20Domestic%20Abuse.pdf)

Prevenção e Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica nas Entidades Empregadoras: Guião de Boas Práticas

Madalena Duarte (coord.)
Ana Oliveira
Lina Coelho
Paula Fernando
Rosa Monteiro
Virgínia Ferreira

