

Adriana Marques Silva

**Plano de ação de combate à violência doméstica:
O papel da entidade empregadora na presença de crime de violência doméstica**

Adriana Marques Silva

**Plano de ação de combate à violência doméstica:
O papel da entidade empregadora na presença do crime de violência doméstica**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

**Dissertação realizada sob a orientação do Professor Joaquim Francisco Monteiro
Pinheiro Pinto Contreiras**



2021

**Plano de ação de combate à violência doméstica:
O papel da entidade empregadora na presença do crime de violência doméstica**

Declaração de Autoria

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Adriana Marques Silva

©Copyright: Adriana Marques Silva

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

*“Thou shalt not be a victim,
thou shalt not be a perpetrator,
but, above all, thou shalt not be a bystander.”*

Yehuda Bauer

Resumo

O objetivo desta dissertação de mestrado passará, inicialmente, pela realização de uma análise literária sobre o tema da violência doméstica e as suas repercussões no local de trabalho. A violência doméstica afeta todos os estratos sociais, económicos e etários da sociedade e, sendo um crime público, cabe a todos e todas saber identificar e denunciar qualquer suspeita deste crime.

Tipicamente, a violência doméstica não é associada ao local de trabalho, especialmente em Portugal. Este estudo vem, desta forma, apresentar uma nova perspetiva relativamente ao tema e como esse deve ser abordado dentro das organizações.

Posteriormente, será apresentado um estudo empírico qualitativo no formato de um grupo focal que permitiu identificar que tipo de conhecimento as empresas no Algarve têm acerca do fenómeno da violência doméstica e sobre as suas possíveis repercussões ao nível do local de trabalho. Este exercício permitiu, por sua vez, identificar tópicos não antes aprofundados no capítulo do estado de arte da temática e que poderão ser encaminhadores de estudos futuros.

Por fim, será proposto, ainda, um plano de ação geral a ser implementado nas empresas como método de apoio aos seus colaboradores e às suas colaboradoras que são vítimas de violência doméstica. Este plano de ação foi, ainda, submetido para publicação a uma revista científica em resposta ao seu apelo a contributos sobre “desigualdades sociais e medidas de ação afirmativa”.

Palavras-chave: Violência doméstica, vítima, local de trabalho, grupo focal, plano de ação, artigo científico.

Abstract

The purpose of this dissertation is to initially carry out a revision of literature about domestic violence and its impacts in the workplace. Domestic violence affects all social and economic classes and age groups, and being it an offence prosecuted by public prosecution, it is up to everyone to know how to identify and report any suspicion of this crime.

Typically, domestic violence is not associated with the workplace, especially in Portugal. This assignment will in a way present a new perspective about the theme and how it should be addressed in the workplace.

Subsequently, a qualitative empirical study will be presented, which took place in the format of a focal group and allowed the identification of what type of knowledge the companies in the Algarve have regarding the domestic violence phenomenon and about its possible repercussions in the workplace. This exercise allowed, in turn, to identify topics not previously seen in the chapter of the state of the art, which might steer future studies.

Lastly, a general action plan to be put in place in the companies will be proposed as a method of support to their employees that are suffering from domestic violence. This action plan was also submitted for publication in a scientific magazine in response to their open call regarding “social inequalities and affirmative action”.

Keywords: Domestic violence, victim, workplace, focus group, action plan, scientific article.

Índice geral

1.	Introdução	1
2.	Definições gerais	4
3.	Acrónimos e Siglas.....	4
4.	Enquadramento teórico	5
4.1.	Violência Doméstica.....	5
4.1.1.	O que é e como se manifesta.....	5
4.1.2.	Porque permanecem as vítimas numa relação com as pessoas agressoras?.....	8
4.1.3.	A violência doméstica como síndrome crónica	9
4.1.4.	Novos desafios da violência doméstica	11
4.1.5.	Perfil das vítimas e das pessoas agressoras.....	12
4.1.6.	Estatísticas na Europa e em Portugal	14
4.1.7.	Legislação em Portugal: geral.....	17
4.1.8.	Legislação em Portugal: direito do trabalho.....	20
4.2.	Violência doméstica e o local de trabalho	23
4.2.1.	O que é a violência organizacional?.....	23
4.2.2.	Como pode a violência organizacional se interligar à violência doméstica?	23
4.2.3.	Como pode a violência doméstica afetar o local de trabalho?	24
4.2.4.	Indicadores da presença do crime de violência doméstica	30
4.2.5.	Como deverão ser contornados os efeitos da violência doméstica no local de trabalho?.....	32
5.	Abordagem	37
6.	Objetivos e questões de investigação.....	39
7.	Metodologia	41
7.1.	Amostra	41

7.2.	Resultados.....	42
7.3.	Análise e interpretação dos resultados	57
5.5.1.	Tópicos recorrentes	58
5.5.2.	Tópicos emergentes	62
8.	Plano de ação.....	66
9.	Conclusão.....	69
10.	Bibliografia	72
	Apêndice A – Comprovativo da submissão do artigo científico	79
	Apêndice B – Artigo Científico	80
	Anexo 1 – Campanha publicitária do XXII Governo Constitucional em parceria com as Organizações Não Governamentais do setor e a CIG, com o apoio da Rádio Renascença	102
	Anexo 2 – Artigo 152º do Código Penal.....	103
	Anexo 3 – Lei 112/2009.....	104
	Anexo 4 – Artigo 195º do Código do Trabalho	106
	Anexo 5 – Decreto-lei nº 101/2020	107
	Anexo 6 – Artigo 381º do Código do Trabalho	111
	Anexo 7 – Artigo 331º do Código do Trabalho.....	112
	Anexo 8 – Artigo 166º do Código do Trabalho.....	113
	Anexo 9 – Lei 102/2009.....	115

Índice de figuras

Figura 4.1 - Ciclo da violência doméstica	7
Figura 8.1 - Exemplo de protocolo de violência interno.....	67

Índice de tabelas

Tabela 4.1 - Distribuição geográfica das ocorrências.....	16
Tabela 4.2 - Indicadores da existência de violência doméstica.....	31
Tabela 8.1 - Plano de ação.	68

1. Introdução

A violência doméstica é uma realidade que atravessa todos os estratos sociais, económicos e etários (DDC, 2020) e, por conseguinte, as vítimas são protegidas por lei em Portugal, incluindo no local de trabalho. Para melhor entendermos a violência doméstica e a razão da sua existência, é importante termos noções básicas acerca do seu ciclo e compreender as razões pelas quais as vítimas continuam eventualmente numa relação com o agressor.

As vítimas de violência doméstica são assoladas por ansiedade e problemas de concentração, sentimentos de culpa, depressão, isolamento, dificuldade em dormir, entre outros (APAV, s.d.), sendo que todos estes aumentam exponencialmente o risco de comportamento suicidário e de perturbações psicossomáticas (DGS & ASGVCV, 2016). É de referir, ainda, que metade das mulheres e crianças sem-abrigo se encontram nessa situação por terem fugido de situações de violência doméstica (Burnett, 2018).

Torna-se importante, portanto, a aquisição de conhecimento e técnicas de apaziguamento destes sentimentos, não só pelos/as familiares e amigos/as mais próximos da vítima, mas também pela entidade laboral. Esta problemática merece ou deveria merecer a atenção de todos/as os/as cidadãos/ãs portugueses/as, tendo em conta a sua prevalência no país. Em 2020, a violência doméstica fez um total de 75,4% dos crimes contra as pessoas relatados pela APAV (APAV, 2021), o que revela a magnitude deste flagelo social em Portugal.

Segundo Versola-Russo & Russo (2009), a violência doméstica traz consigo diversas repercussões negativas a nível organizacional, não só para as vítimas, mas também para os/as colegas das mesmas e para a reputação das empresas nas quais estão inseridas, sendo que a baixa produtividade de uma pessoa da organização, resultante da violência doméstica, pode tomar proporções maiores e afetar a produtividade das organizações no geral, resultando no decréscimo da qualidade e/ou quantidade de produção dessas empresas.

Este trabalho começará, então, pela realização de uma pesquisa teórica sobre o tema em questão, a qual passará igualmente pela apresentação de uma abordagem dirigida às organizações para que estas entendam a importância do desenvolvimento

de competências e confiança para lidar com a violência doméstica e saber aplicá-las no local de trabalho.

O objetivo não será o de colocar toda a responsabilidade da resolução da situação de violência doméstica nas entidades empregadoras ou de os/as tornar peritos/as na temática, mas sim de lhes dar uma oportunidade de fazerem parte de um processo inicial de despiste e encaminhador para outros sistemas de ajuda, tendo em conta as implicações negativas ao nível do local de trabalho e dando-lhes a entender a importância deste sistema de apoio para as próprias organizações.

Adicionalmente, as vítimas de violência doméstica frequentemente revelam mais facilmente a situação na qual estão inseridas aos/às seus/suas colegas diretos/as, portanto é imperativo que todas as pessoas das empresas (desde cargos de direção a cargos operacionais) adquiram conhecimento sobre a temática para que possam atuar eficazmente no combate a este crime (Giesbrecht, 2020).

Subsequentemente, apresentar-se-á um estudo empírico de abordagem qualitativa, realizado no formato de um grupo focal e que, muito resumidamente, poderá ser definido como uma entrevista em grupo, na qual os/as seus/suas participantes exploram um determinado tema e fenómeno social, partilhando experiências, buscando respostas e criando novos tipos de conhecimento (Backes et al., 2011). Este tipo de exercício prospera na “discussão de temas que normalmente são pouco explorados ou até mesmo evitados, visto que tendem a gerar comentários mais críticos” (Backes et al., 2011), tal como o é o tema da violência doméstica, daí a sua escolha.

Sendo esta temática ainda pouco explorada e sendo eticamente complexo o contacto com vítimas deste crime, optou-se por efetuar o grupo focal com organizações de setores distintos atuantes no mercado do Algarve, com o intuito de averiguar que tipo de conhecimento possuem acerca da violência doméstica, sobre as suas consequências a nível privado e profissional, que implicações legais a nível laboral estão implícitas e, finalmente, com o propósito de criar um sentimento de “curiosidade” sobre o tema que leve estas empresas a tornarem a violência doméstica parte integrante dos seus programas de formação e de protocolos internos de combate à mesma.

Será, ainda, proposto um breve plano de ação laboral de combate à violência doméstica, demonstrando o ainda pouco evidente, mas claro papel da entidade empregadora na presença do crime de violência doméstica. Este plano de ação dividir-se-á em duas partes distintas: situação reportada pela vítima e situação não reportada pela vítima.

Tendo em consideração que este tema é pouco explorado nos países ocidentais apesar da sua vigente prevalência nos tempos modernos, optou-se por submeter este plano de ação para publicação numa revista científica, numa tentativa de partilha de conhecimento que se espera ser alavancador de outros estudos futuros, na esperança de que este plano de ação sirva de base para as organizações portuguesas.

Por fim, este trabalho procura utilizar linguagem inclusiva ao longo do seu texto, evitando, desta forma, o masculino genérico como falso neutro.

2. Definições gerais

Vítima: Pessoa (seja de que género for) que sofre o crime de violência doméstica.

Femicídio: Homicídio de pessoas do género feminino.

Pessoa agressora: Pessoa (seja de que género for) que comete o crime de violência doméstica.

Vitimização: Ato ou situação que fazem uma pessoa tornar-se vítima.

3. Acrónimos e Siglas

ASGVCV: Ação de Saúde sobre Género, Violência e Ciclo de Vida

APAV: Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

CIG: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CT: Código do Trabalho

DDC: Direitos e Deveres dos Cidadãos

DGAE: Direção-Geral das Atividades Económicas

DGS: Direção-Geral da Saúde

ENIND: Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030

GNR: Guarda Nacional Republicana

GPS: *Global Positioning System* (Sistema de Posicionamento Global)

MIOB: *Make It Our Business*

OMS: Organização Mundial da Saúde

SSI: Sistema de Segurança Interna

UN: *United Nations* (Nações Unidas)

4. Enquadramento teórico

4.1. **Violência Doméstica**

4.1.1. O que é e como se manifesta

A violência doméstica pode igualmente ser intitulada como “violência nas relações de intimidade” (Garcia-Moreno *et al.*, 2012; DGS & ASGVCV, 2016) e pode ser definida como o padrão complexo de comportamentos de violência contínua, coação e subjugação, praticado contra pessoas que coabitam ou não na mesma habitação (independentemente do sexo e da idade) ou contra ex-cônjuges com quem a pessoa agressora tem ou tenha tido uma relação conjugal/de namoro, com o intuito de ganhar poder sobre a vítima, controlar coercivamente a mesma, dominá-la, isolá-la socialmente, privá-la economicamente, fazê-la sentir-se subordinada e incompetente, e fazê-la viver num medo constante (GNR, s.d.; UN, s.d.; CIG *et al.*, 2016; DGS & ASGVCV, 2016).

A violência doméstica pode ainda assumir diversos trâmites (separada ou simultaneamente), tais como (APAV s.d.; GNR s.d.; UN s.d.; Women’s Aid s.d.; DGS & ASGVCV, 2016; Gov.uk 2020):

Violência/abuso sexual: Imposição de práticas do foro sexual contra a vontade e sem o consentimento da vítima. Poderão ser utilizados métodos de persuasão complexos como a obrigação do consumo de álcool ou drogas. A vítima poderá ainda ser obrigada a praticar atos sexuais com outras pessoas.

Violência verbal/emocional/psicológica: Comportamentos e/ou atitudes que desrespeitam os sentimentos da vítima, incluindo, mas não restringidos a, insultos, humilhação, chantagem emocional, ameaças à integridade física dos filhos e dos animais de estimação, etc. Estes incutem o medo na vítima, fazendo com que se sinta inútil.

Violência social: Comportamentos que visam controlar e/ou impedir a vida social da vítima, levando-a ao isolamento da sua rede familiar e social. Exemplos: impedir que a vítima visite os/as familiares e/ou amigos/as, controlar as suas chamadas telefónicas, barricar a vítima em casa, etc.

Violência/abuso física(o): Comportamentos que utilizam a força física inflingindo a vítima, com o objetivo de causar dor e posterior impedimento da vítima em aceder a bens essenciais e/ou a tratamentos de saúde.

Violência financeira/económica: Comportamentos que intentem controlar o dinheiro da vítima contra a sua vontade, como, por exemplo, retirar-lhe o vencimento, controlar contas bancárias, não providenciar dinheiro para as necessidades básicas, etc.

Violência digital: Comportamentos com intenções de controlo *online*, ou seja, através da verificação dos correios eletrónicos, mensagens de texto e localização da vítima nas redes sociais. Poderão ainda ser utilizados mecanismos de localização através de sistemas GPS e através de programas de *spyware*.

Perseguição (frequentemente reconhecida pela sua menção inglesa *stalking*): Comportamentos e/ou atitudes de assédio persistentes de carácter intrusivo que visam atormentar a vítima, seguindo e controlando todos os seus passos após sair de casa, podendo ainda ser agravada através comportamentos obsessivos, como constantes chamadas telefónicas e envio de mensagens de texto.

De acordo com a APAV (s.d.) e tendo em conta as variações acima descritas, a violência doméstica pode, ainda, divergir em duas orientações distintas:

Violência doméstica em sentido estrito: Enquadra os atos criminosos puníveis no artigo 152º (Anexo 2) do Código Penal português – “Quem, de modo reiterado ou não, infligir maus-tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações da liberdade e ofensas sexuais”;

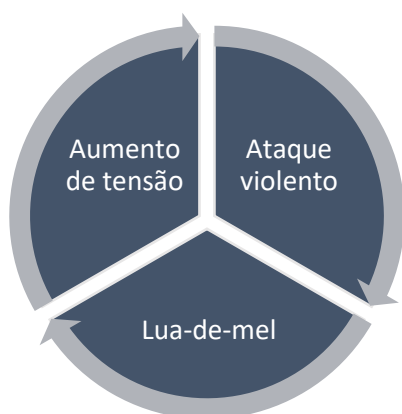
Violência doméstica em sentido lato: Enquadra outros atos criminosos, como, por exemplo, perturbação da vida privada, violação da correspondência ou telecomunicações da vítima, violência sexual, homicídio, etc.

A dificuldade em denunciar uma pessoa agressora prende-se nas complexidades da relação, ou seja, no medo, na vergonha de assumir estar numa situação de violência doméstica, na dependência económica, nos filhos em comum, em deixar para trás animais de estimação, no apego emocional, etc. (Braga & Ruzzi, 2016). Normalmente, a violência doméstica manifesta-se silenciosa e dissimuladamente, aproveitando-se da fragilidade característica do início das relações conjugais, e, neste

caso, existem indicadores que são frequentemente encontrados no começo da relação amorosa, sendo alguns desses os seguintes: afeição rápida, ciúme excessivo, controlo do comportamento e dos meios de comunicação da vítima, isolar a vítima da sua família e grupo de amigos/as, culpabilização da vítima e deslegitimação dos abusos (Braga & Ruzzi, 2016; Widiss, 2018).

O ciclo da violência doméstica, desenvolvido por Walker em 1979 (citado por DGS & ASGVCV, 2016), dá-se, geralmente, em três fases distintas (APAV, s.d.; GNR, s.d.; CIG, et al., 2016; Burnett, 2018):

Figura 4.1 - Ciclo da violência doméstica



Fase do aumento de tensão: Nesta fase inicia-se a violência psicológica, em que as reclamações e reprimendas se transformam em ameaças, criando um ambiente de perigo iminente. Durante esta fase, a vítima tende a agir submissamente e afavelmente para evitar a violência e apaziguar a pessoa agressora. Por outro lado, a vítima poderá

tentar precipitar e promover a violência física para que a tensão acabe o mais rapidamente possível.

Fase do ataque violento: A tensão materializa-se em violência e a pessoa agressora maltrata a vítima física e psicologicamente. A tendência é esta fase escalar na frequência, intensidade e perigosidade.

Fase da lua-de-mel: Esta é a fase pós-agressão e de reconciliação, em que a pessoa agressora acarinha a vítima e aparenta mostrar arrependimento. Nesta fase, a pessoa agressora manipula a vítima para que esta acredite que a culpa do comportamento agressivo foi dela, evitando, desta forma, que a mesma apresente uma denúncia. Aqui, o ciclo fecha-se até à próxima ameaça e volta, posteriormente, a repetir-se.

A primeira fase do ciclo tende a ser a mais prolongada e a última a mais curta, sendo que, quando a violência doméstica se dá de forma continuada, a terceira fase

pode até mesmo desaparecer (CIG *et al.*, 2016). Tendo em consideração este ciclo, as vítimas de violência doméstica manifestam maior propensão a apresentar queixa-crime e a pedir ajuda durante as fases do aumento da tensão e do ataque violento, já que durante a fase da lua-de-mel as tentativas de reconciliação por parte da pessoa agressora mascaram a real essência da relação (Burnett, 2018), fazendo com que a vítima acredite veemente que as situações de violência não voltarão a acontecer.

Adicionalmente, a vítima poderá dificilmente identificar que está a passar por uma situação de violência doméstica devido a um complexo processo de comportamentos, adotados tanto pela pessoa agressora como por ela própria (Braga & Ruzzi, 2016): a vítima encontra justificações para o comportamento abusivo da pessoa agressora (exemplos: está numa fase muito stressante; tem trabalhado muito); a vítima aceita as exigências da pessoa agressora para preservar-se de mais problemas, tornando-se cada vez mais submissa; a vítima isola-se e afasta-se do seu seio familiar e de amigos/as; a vítima vive num medo constante por não saber quando esperar o próximo ataque; a pessoa agressora atribui a culpa à vítima pelos seus comportamentos, atacando a sua autoestima e ameaçando a sua segurança; a vítima assume a culpa por não reconhecer a estratégia de manipulação e, por conseguinte, perdoa a pessoa agressora, recua e abre caminho para mais violência.

4.1.2. Porque permanecem as vítimas numa relação com as pessoas agressoras?

Uma das razões pela qual as vítimas poderão não agir para se eliminarem da situação de violência doméstica deve-se à sensação de impotência adquirida ou de desânimo aprendido, originários de continuados estímulos negativos, fazendo com que as vítimas se tornem agentes passivas nas situações de violência e incapazes de proteger a própria integridade física (CIG *et al.*, 2016; Burnett, 2018). Com o passar do tempo, as vítimas vão perdendo a sensação de controlo e poder sobre si próprias, apresentam comportamentos de autoculpabilização, desfazem-se da réstia de sentimentos de autoconfiança, padecem de ansiedade crónica, sentimentos de negação e de revolta contra outras pessoas, e, ao mesmo tempo que interiorizam os sentimentos de raiva, surge um terror paralisante perante situações de perigo (CIG

et al., 2016; Burnett, 2018). Tornam-se, desta forma, “reféns” do ciclo de violência, sendo continuamente mais difícil sair ou acabar com essa situação (CIG et al., 2016).

Por outro lado, a dependência econômica surge igualmente como um dos principais fatores pelo qual as vítimas permanecem na situação de violência. Neste caso, esta dependência toma forma a partir de táticas de abuso aplicadas pelas pessoas agressoras que impedem as vítimas do acesso à educação, formação ou a oportunidades profissionais que permitam a independência das mesmas (Showalter, 2016). De acordo com Raphael, 2000, e Tolman & Wang, 2005 (citados por Showalter, 2016), as pessoas agressoras que controlam a vida profissional das suas vítimas surgem como uma das maiores ameaças à autossuficiência das últimas.

4.1.3.A violência doméstica como síndrome crônica

A violência doméstica engloba um conjunto complexo de comportamentos e ações, tanto da parte da pessoa agressora como da vítima. Segundo Roberts et al., 2016 (citados por DGS & ASGVCV, 2016), existem, no entanto, indicadores de que a violência doméstica pode ser tida em conta como uma síndrome crônica ao nível da saúde mental.

A violência doméstica como síndrome crônica pode ser explicada pelo processo de progresso e recuo constantes tomado pela vítima, que torna difícil a intervenção por parte dos/as profissionais da saúde, da família, dos/as amigos/as e de outras entidades intermediárias. Esta intervenção é frequentemente falhada e traduz-se na retoma ao contexto de violência por parte da vítima (DGS & ASGVCV, 2016).

Seguindo o modelo ecológico da OMS (Garcia-Moreno et al., 2012) e sua posterior adaptação pela DGS & ASGVCV (2016), podem ser identificados diversos fatores comumente associados a esta síndrome crônica, podendo esses ser divididos em quatro dimensões distintas:

- A nível individual/pessoal:
 - Baixa autoestima
 - Baixo nível socioeconómico
 - Baixas habilitações literárias

- Consumo de álcool e drogas
 - Historial de maus-tratos durante a infância
 - Punição física durante a infância
 - Exposição à violência entre os pais durante a infância
 - Carência de interações pais-filha(o) durante a infância
 - Comportamento delinquente durante a adolescência
 - Distúrbios de personalidade
 - Humor instável/impulsividade
 - Depressão (vítima)
 - Hostilidade (pessoa agressora)
 - Desejo de poder e controlo (pessoa agressora)
 - Aceitação intrínseca da violência por ter experienciado a mesma em relações passadas
 - Isolamento social
 - Desemprego da vítima como estratégia de controlo da pessoa agressora
 - Dependência emocional
 - Aceitação dos papéis de género (tendo em conta uma sociedade patriarcal)
- A nível relacional:
 - Conflito ou insatisfação com a relação
 - Dominância masculina na família
 - Situação económica fragilizada
 - Pessoa agressora com múltiplos/as parceiros/as
 - Disparidade educacional (por exemplo: mulher com mais habilitações literárias que o homem¹)
 - Instabilidade nas relações ou separações

¹ Segundo Burnett (2018), mulheres cuja educação ou cargo profissional sejam mais altos que os do seu companheiro estão em situação de maior risco de violência doméstica do que aquelas em relações nas quais não se verifiquem estas diferenças. Este cenário deriva do insucesso profissional do parceiro e consequente baixo estatuto na sociedade patriarcal, depositando as suas frustrações na mulher.

- Domínio de um/a parceiro/a sobre o/a outro/a
- Violência potenciada pelo medo
- Ausência de compreensão mútua
- A nível macrossocial:
 - Normas sociais que fomentam a desigualdade, opressão e violência de género
 - Papéis de género históricos que são impostos socialmente
 - Papéis de género alterados mais recentemente que promovem a ambiguidade social e relacional
 - Estatutos económico e social baixos das mulheres
 - Ausência de direitos civis das mulheres
 - Aceitação da violência a nível social como método de resolução de conflitos
 - Situações de guerra e de conflito armado na sociedade
 - Sanções insuficientemente aplicadas nos casos de violência nas relações de intimidade
 - Pobreza
- A nível biológico:
 - Dimorfismo sexual (genético, endócrino e/ou anatómico)

4.1.4. Novos desafios da violência doméstica

Até recentemente, a violência nas relações de intimidade focava-se maioritariamente nos abusos físicos e sexuais, pondo de parte o óbvio e importante papel negativo da violência psicológica/emocional (Mayhew & Jahankhani, 2020). O desejo de ampliar as nossas necessidades diárias às tecnologias 4G e 5G pode trazer consigo a motivação extra e uma conjuntura favorável para que as pessoas agressoras consigam mais facilmente controlar as suas vítimas, especialmente à distância (Mayhew & Jahankhani, 2020). Tendo a violência doméstica um foro relacional íntimo e dando-se ela em particular proximidade afetiva, abarca especificidades complexas através das quais as pessoas agressoras adquirem “conhecimento e estratégias para controlar a(s) vítima(s)” (CIG et al., 2016). Surgem,

desta forma, novos termos e novos contornos da violência doméstica que não existiam há uns anos atrás – especialmente com o surgimento ou ressurgimento do conceito de teletrabalho.

A cibercriminalidade ou a violência cibernética traduzem-se em comportamentos repetitivos de abuso praticados pelas pessoas agressoras, através de dispositivos tecnológicos inteligentes e sítios de internet, tais como telemóveis, *tablets*, computadores e redes sociais (Mayhew & Jahankhani, 2020). Estas novas tecnologias normalmente teriam por objetivo tornar as nossas vidas pessoais mais seguras e práticas, mas podem ser utilizadas para propósitos contrários, ou seja, como instrumentos de hostilidade psicológica contra as vítimas e sem limites geográficos, já que podem ser controladas remotamente e ativadas através de comandos de voz, ou seja, permitem a sua utilização de qualquer lugar e a qualquer hora (Mayhew & Jahankhani, 2020). Neste sentido, as pessoas agressoras podem utilizar as novas tecnologias móveis e sem fios para localizar e perseguir as suas vítimas, diminuindo os custos e, simultaneamente, maximizando as consequências das suas ações de perseguição (de Jonge, 2018).

A era digital veio permitir, desta forma, a prática de abuso de formas mais intuitivas, convenientes e intangíveis (Mayhew & Jahankhani, 2020), mas igualmente ou ainda mais agressivas. De acrescentar, ainda, que se torna difícil comprovar este tipo de abuso em tribunal sem o conhecimento, formação e orientações corretos e apropriados (Mayhew & Jahankhani, 2020).

4.1.5. Perfil das vítimas e das pessoas agressoras

A violência doméstica é um ato criminoso que pode acontecer com qualquer género, independentemente dos contextos etários, económicos, étnicos, sociais, culturais e religiosos, e das habilitações literárias (DGS & ASGVCV, 2016; Widiss, 2018). A violência doméstica em Portugal continua a assolar diversos lares, o que se deve, lamentavelmente, a uma cultura que continua a normalizar a violência contra pessoas próximas e familiares (CIG *et al.*, 2016).

Segundo diversos dados estatísticos, podemos, no entanto, facilmente estabelecer que a violência doméstica é frequentemente e simultaneamente

violência de gênero, sendo esta consequente de uma ordem hierárquica de subordinação da mulher relativamente ao homem, fazendo parte de um sistema estabelecido que a aceita socialmente (CIG *et al.*, 2016). Esta violência de gênero traduz-se num “desequilíbrio de poder entre homens e mulheres”, sendo que este desequilíbrio se estabelece por meio de “concepções estereotipadas, social e culturalmente enraizadas” (DGS & ASGVCV, 2016). Segundo a Convenção de Istambul, 2011 (citada por DGS & ASGVCV, 2016), tanto a violência doméstica como a violência de gênero contra as mulheres são “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”, tendo em conta que “a natureza estrutural da violência contra as mulheres é baseada no gênero, 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”.

De notar, no entanto, que os homens são igualmente vítimas de violência, mas, de modo geral, por parte de outros homens e fora do contexto de uma relação íntima (Murray & Powell, 2008). Complementarmente, é importante referir que, apesar da violência doméstica ser mais prevalente em relações heterossexuais e contra mulheres adultas, não acontece somente nestas circunstâncias, ou seja, existe igualmente em relações homossexuais, tanto contra homens como mulheres (GNR, s.d.; Widiss, 2018).

A violência doméstica pode, ainda, existir fora de uma relação conjugal ou de namoro, abrangendo, também, violência ou maus-tratos contra crianças, pessoas idosas ou pessoas dependentes (com limitações tanto motoras como psíquicas que as impeçam de poder ter uma vida independente). Estes abusos podem ocorrer ou não no seio familiar, ou seja, com ou sem coabitação, e podem continuar após o término da relação conjugal/de namoro (quando esta tenha existido). Neste caso, “situações de assédio e perseguições designadas por *stalking*” (DGS & ASGVCV, 2016) podem tomar forma e dar continuidade à situação de violência fora da morada de residência da vítima, tal como nos locais de trabalho.

No que toca ao enquadramento socioeconómico das vítimas de violência doméstica, muitos estudos poderão apontar que este fenómeno é mais comum em estratos mais desfavorecidos, o que pode dever-se a fatores culturais-educacionais normalizadores da violência comumente presentes nestes estratos ou, simplesmente, porque face a dificuldades económicas e sociais terão obrigatoriamente que recorrer mais frequentemente a entidades públicas de apoio às vítimas (CIG *et al.*, 2016).

Relativamente aos perfis das pessoas agressoras e contrariamente a crenças generalizadas, grande parte destas não apresentam perturbações psicopáticas nem sequer problemas de alcoolismo ou de toxicodependência, sendo que somente 5% a 10% das pessoas agressoras têm este tipo de perturbações e problemas (CIG *et al.*, 2016).

4.1.6. Estatísticas na Europa e em Portugal

A violência doméstica é tida como tabu na sociedade atual, especialmente em Portugal, e, como tal, os dados sobre a mesma são ainda escassos ou não retratam corretamente a realidade, sendo que este fenómeno se deve tão simplesmente ao facto de grande parte dos atos violentos acontecerem naturalmente em espaço privado, impedindo, desta forma, a sua correta documentação. A situação é ainda agravada por sentimentos como vergonha, medo e dependência económica, que “podem condicionar a procura de ajuda junto dos serviços de apoio bem como a realização de denúncia tanto por parte das vítimas como de outras” (DGS & ASGVCV, 2016).

Considerando que existem, até então, ditados “populares” que reforçam que “entre marido e mulher não se mete a colher” e que “quanto mais me bates mais gosto de ti”, podemos apurar que as estatísticas referentes à violência doméstica continuarão aquém da realidade até as mentalidades e a sociedade encararem a mesma como crime público que deve ser exposto e reportado. Esta aclimação à violência é historicamente típica da sociedade patriarcal e misógina, sendo que direitos básicos como usufruir de um lar seguro e imperturbado são ainda privilégios de género (Vieira *et al.*, 2020). Afortunadamente, são já diversas as campanhas

(Anexo 1) que se pronunciam contra estes ditados que cada vez mais se tornam impopulares, ressaltando que a violência doméstica não é só uma problemática do foro privado, mas sim de todos.

Tendo em conta dados já existentes, estima-se que, na Europa, a violência doméstica represente 40% a 70% dos homicídios existentes, sendo que esses originam cerca de 5200 feminicídios por ano, em mulheres entre os 30 e 45 anos, representativos da oitava causa de morte nesta faixa etária (DGS & ASGVCV, 2016).

No que diz respeito a dados mais recentes, verificou-se, em 2019, o número mais elevado de ocorrências reportadas de violência doméstica desde 2010, neste caso um acréscimo de 11,4%, equivalente a mais 3015 casos (SSI, 2020). Todavia, no ano de 2020 ocorreu uma diminuição de ocorrências em relação a 2019 – uma redução significativa de -6,3% (SSI, 2021) –, que pode ser explicada pela pandemia Sars-Cov-2 e pelos confinamentos derivados desta.

As vítimas de violência doméstica ficaram ainda mais expostas à situação de violência durante os diversos confinamentos aquando da pandemia Sars-Cov-2, e, conseqüentemente, as ocorrências registadas e participadas foram menores. Neste caso, qualquer local público revelou ser mais seguro que as residências habituais das vítimas quando tenha existido coabitação com a pessoa agressora durante os confinamentos (Duarte, 2020). De acordo com dados da APAV obtidos durante o primeiro confinamento de 22 de março a 3 de maio de 2020 (APAV, Newsletter 3ª Edição, 2021), de entre 520 pedidos de ajuda de violência contra as mulheres, 62,5% desses aconteceram em contexto de relações de intimidade e, predominantemente, na faixa etária entre os 21 e 45 anos de idade (46,3%). Da totalidade de pedidos de ajuda, 455 (87,5%) foram de vítimas de violência doméstica, enquanto somente 65 (12,5%) provieram de vítimas de outros tipos de violência.

De modo geral, as ocorrências nos diferentes distritos de Portugal foram registadas em 2019 e 2020 como seguem:

Tabela 4.1 - Distribuição geográfica das ocorrências.

Distritos	2019	2020	Var. %	Dif.	Distritos	2019	2020	Var. %	Dif.
Aveiro	2.036	1.915	-5.9%	-121	Portalegre	312	365	17.0%	53
Beja	310	320	3.2%	10	Porto	4.998	4.428	-11.4%	-570
Braga	1.954	1.958	0.2%	4	Santarém	1.057	880	-16.7%	-177
Bragança	343	273	-20.4%	-70	Setúbal	2.829	2.774	-1.9%	-55
Castelo Branco	593	516	-13.0%	-77	Viana do Castelo	636	572	-10.1%	-64
Coimbra	973	1.004	3.2%	31	Vila Real	486	490	0.8%	4
Évora	378	334	-11.6%	-44	Viseu	929	807	-13.1%	-122
Faro	1.612	1.553	-3.7%	-59	Madeira	860	807	-6.2%	-53
Guarda	407	396	-2.7%	-11	Açores	998	932	-6.6%	-66
Leiria	1.058	1.052	-0.6%	-6	Não especificado	8	3	-62.5%	-5
Lisboa	6.721	6.258	-6.9%	-463	Total	29.498	27.637	-6.3%	-1.861

Fonte: SSI 2020 (2021)

Apesar de Beja, Braga, Coimbra, Portalegre e Vila Real (assinalados a azul) terem verificado um aumento das ocorrências de 2019 para 2020, a tendência nos restantes distritos foi a oposta. Lisboa, Porto e Setúbal traduziram, em conjunto, quase metade da totalidade de participações de violência doméstica – 49% (SSI, 2021).

Relativamente à caracterização das vítimas e das pessoas agressoras, apurou-se que, em 2020, as predisposições foram similares às de anos anteriores, sendo que: 75% das vítimas foram mulheres e 74% das vítimas tinham idade igual ou superior a 25 anos; 81,4% das pessoas agressoras (denunciados/as) foram homens e 93,1% das pessoas agressoras (denunciados/as) tinham idade igual ou superior a 25 anos. No que concerne à relação entre as vítimas e as pessoas agressoras (denunciados/as), 48,6% das ocorrências deu-se entre cônjuges/companheiras(os) e 15% entre ex-cônjuges/companheiras(os) (SSI, 2021).

4.1.7. Legislação em Portugal: geral

A violência doméstica em Portugal é regida pelo Artigo 152º do Código Penal (Anexo 2) e é tida como um crime público. Sendo esta um crime público, não exige denúncia por parte da vítima, mas sim de qualquer espetador, anónimo ou não, que tenha conhecimento do crime. Desta forma, as entidades empregadoras enquanto espetadoras devem tomar a iniciativa de denunciar e prestar o apoio devido aos seus colaboradores e às suas colaboradoras que sejam vítimas de violência doméstica.

Surge, em 1999, o primeiro Plano Nacional contra a Violência Doméstica (DGS & ASGVCV, 2016), sendo que, os mais recentes, seguem as diretrizes implementadas na Convenção de Istambul de 2011, tendo sido aprovada pelo Governo Português a 16 de Novembro de 2012 e colocada em vigor a 1 de Agosto de 2014 (GNR, s.d.).

Em 2018, foi ainda aprovada em Conselho de Ministros a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) que engloba um plano extensivo de combate à violência e discriminação.

Como previamente mencionado, a violência doméstica é um crime público, e, portanto, existe uma complexa rede de legislação e diretrizes a seguir a diversos níveis, sendo essas as seguintes (retiradas de GNR, s.d.):

- Enquadramento penal: Código Penal - Artigo 152.º (Anexo 2).
- Prevenção e apoio à vítima: Lei n.º 112/2009 (Anexo 3) que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, alterada e republicada pela Lei 129/20.
- Atendimento, acolhimento e casas de abrigo:
 - Decreto regulamentar n.º 1/2006 regula as condições de organização, funcionamento e fiscalização das casas de abrigo, previstas na Lei n.º 107/99 e no Decreto-Lei n.º 323/2000;
 - Decreto regulamentar n.º 2/2018 regula as condições de organização e funcionamento das estruturas de atendimento, das respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica.
- Comunicação social: Resolução da Assembleia da República n.º 62/2019 recomenda ao Governo que promova junto dos órgãos de comunicação social a elaboração de

um código de conduta adaptado à Convenção de Istambul para a adequada cobertura noticiosa de casos de violência doméstica.

- Formação de magistrados: Lei n.º 80/2019 assegura formação obrigatória aos magistrados em matéria de direitos humanos e violência doméstica.
- Acesso aos tribunais: Lei n.º 34/2004 altera o regime de acesso ao direito, alterada e republicada pela Lei n.º 47/2007 de 28 de agosto.
- Isenção de taxas moderadoras na saúde
 - Despacho n.º 20509/2008;
 - Decreto-Lei n.º 113/2011.
- Responsabilidades parentais: Lei n.º 24/2017.
- Estatuto de vítima:
 - Portaria n.º 229-A/2010 aprova os modelos de documentos comprovativos da atribuição do estatuto de vítima;
 - Despacho n.º 7108/2011 estabelece os critérios de atribuição do estatuto de vítima, pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, à vítima de violência doméstica;
 - Lei n.º 104/2009 aprova o regime de concessão de indemnização às vítimas de crimes violentos e de violência doméstica;
 - Lei n.º 61/91 garante proteção adequada às mulheres vítimas de violência;
 - Decreto-Lei n.º 101/2020 (Anexo 5) cria uma licença especial para reestruturação familiar e do respetivo subsídio, no âmbito do crime de violência doméstica.
- Luto nacional: Decreto n.º 8/2019 declara luto nacional de um dia pelas vítimas de violência doméstica.
- Planos e estratégia nacionais:
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97 aprova o plano global para a igualdade de oportunidades;
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/99 aprova o plano nacional contra a violência doméstica;

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2003 aprova o II plano nacional contra a violência doméstica;
 - Decreto regulamentar n.º 1/2012 aprova a orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que sucedeu nas suas atribuições à Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres e à Estrutura de Missão contra a Violência Doméstica;
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 83/2007 aprova o III plano nacional contra a violência doméstica (2007-2010);
 - Resolução Conselho de Ministros n.º 71/2009 aprova o plano nacional de ação para implementação da resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000), adotada em 31 de outubro de 2000, sobre mulheres, paz e segurança (2009-2013);
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010 aprova o IV plano nacional contra a violência doméstica (2011-2013);
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013 aprova o V plano nacional de prevenção e combate à violência doméstica e de género 2014-2017;
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 aprova a estratégia nacional para a igualdade e a não discriminação 2018-2030;
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019 aprova o III plano nacional de ação para a implementação da resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre mulheres, paz e segurança 2019-2022.
- Proteção de testemunhas: Lei n.º 93/99 regula a aplicação de medidas para proteção de testemunhas em processo penal.
 - Lei n.º 33/2010 regula a utilização de meios técnicos de controlo à distância.
 - Convenções internacionais:
 - Lei n.º 23/80 ratifica a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres;
 - Decreto do Presidente da República n.º 13/2013 ratifica a Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra

as mulheres e a violência doméstica, adotada em Istambul, a 11 de maio de 2011.

- Lei de Política Criminal – Lei n.º 55/2020 refere o crime de violência doméstica como de prevenção prioritária e de investigação prioritária.
- Despacho n.º 11718-A/2020 aprova o Regulamento das Condições Materiais das Salas de Atendimento à Vítima em Estabelecimento Policial.

4.1.8. Legislação em Portugal: direito do trabalho

A violência doméstica prejudica a vida diária dos seus envolventes nas suas diferentes dimensões, portanto é normal que, em consequência da mesma, a vida profissional das vítimas seja negativamente afetada. Neste sentido, as vítimas de violência doméstica encontram-se protegidas por lei, incluindo no que diz respeito ao direito do trabalho.

Desta proteção faz parte a lei n.º112/2009 (Anexo 3) que promove um regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e assistência às suas vítimas. Neste caso, as vítimas beneficiam do seguinte (retirado de Diário da República Eletrónico):

- Artigo 41º: Redução/diminuição da carga horária a pedido da vítima quando a dimensão e natureza da entidade empregadora o permitam (não obrigatório, mas pede-se a cooperação das entidades empregadoras neste sentido);
- Artigo 42º: Transferência a pedido da vítima, temporária ou definitiva, para outro estabelecimento da empresa (sujeito a apresentação de queixa-crime às autoridades e a saída da morada de residência habitual no momento da transferência). Quando esta transferência é adiada pela entidade empregadora por motivos inerentes à organização, a vítima pode suspender o seu contrato de imediato e retomar a atividade quando a transferência seja efetivada. Esta cláusula pode igualmente ser encontrada no artigo 195º do CT (Anexo 4);
- Artigo 43º: As faltas são justificadas quando exista a impossibilidade de prestar trabalho devido ao crime de violência doméstica.

Adicionalmente e mais recentemente, foi ainda aprovado a 26 de novembro de 2020 novo decreto-lei nº 101/2020 (Anexo 5), que surge como aditamento à lei nº112/2009, e que propõe o seguinte (retirado de Diário da República Eletrónico):

- Licença de reestruturação familiar pelo período máximo de 10 dias seguidos, durante os quais a vítima não perde quaisquer direitos laborais, exceto à retribuição (sujeito a apresentação de queixa-crime às autoridades e a saída da morada de residência habitual).

Surgem, no entanto, algumas dúvidas quanto à obrigação de apresentação de queixa-crime e à saída de morada de residência habitual. Informar a entidade empregadora da queixa-crime providenciar-lhe-á dados sobre a “existência de um processo-crime em fase de inquérito” (CIG *et al.*, 2016), correndo o risco de expor a vítima e de não garantir o seu dever de sigilo. Nesta medida, a apresentação do estatuto de vítima de violência doméstica (que pressupõe por si só a existência de queixa-crime) deveria ser suficiente para a vítima invocar os direitos acima indicados. Por outro lado e sabendo que as vítimas de violência doméstica nem sempre coabitam com a pessoa agressora, a saída da morada de residência habitual poderá verificar-se inaplicável, discriminando, assim, a pluralidade de situações inerentes à violência doméstica e retirando qualquer poder de decisão às vítimas (CIG *et al.*, 2016).

Complementarmente, qualquer despedimento que ocorra derivado de faltas dadas decorrentes da violência doméstica e após comunicação à entidade empregadora do estatuto de vítima de violência doméstica (adquirido quando feita a queixa-crime) é considerado ilícito e abusivo – artigo 381º, alínea b (Anexo 6) e artigo 331º (Anexo 7), nº1, alínea d, ambos do CT (CIG *et al.*, 2016).

Por fim, uma nova realidade tem vindo a ressurgir com a pandemia Sars-cov-2, sendo essa a prestação laboral em teletrabalho. Tendo em conta o artigo 166º, alínea 2, do CT (Anexo 8), a vítima de violência doméstica tem direito a exercer a sua atividade em teletrabalho, desde que compatível com a atividade desempenhada e, mais uma vez, caso seja apresentada queixa-crime às autoridades e se dê a saída da morada de residência habitual (Porto Editora, 2020). A flexibilidade das entidades empregadoras em permitirem que as vítimas de violência doméstica passem a

exercer a sua atividade neste regime verifica-se de extrema importância visto que, muitas vezes, as pessoas agressoras procuram as vítimas nos seus locais de trabalho (por saberem que é o único sítio onde estas possam estar) e nas situações em que, por sua vez, a vítima permaneça na sua morada habitual de residência devido a medida de coação de afastamento da habitação da pessoa agressora (CIG *et al.*, 2016). Surge, no entanto, uma dicotomia em que para ter direito ao teletrabalho (que pressupõe laborar no domicílio) tem que comprovar saída da sua residência habitual, não obstante, claro, quando a vítima é acolhida em casa de abrigo ou quando tenha existido coabitação com a pessoa agressora e a vítima reorganize o seu dia-a-dia e realmente mude de residência (CIG *et al.*, 2016).

4.2. Violência doméstica e o local de trabalho

4.2.1. O que é a violência organizacional?

A violência em geral, nos locais de trabalho, tem origem, muitas vezes, em práticas pobres de gestão de pessoas, que se focam maioritariamente na redução de custos de produção, sendo que melhorias ao nível do bem-estar organizacional são frequentemente consideradas custos adicionais ao invés de investimentos (Weziak-Białowolska et al., 2020).

Os tipos de violência organizacional mais verificados nos locais de trabalho são o *bullying* e o assédio, sendo estes as bases originárias de grande parte das políticas de intervenção e prevenção da violência organizacional atualmente existentes nos locais de trabalho. A nível geral, a violência organizacional tem impacto negativo no desempenho profissional (fraca dedicação e comprometimento com a organização), mas pode ser claramente contornada e amenizada quando os/as colaboradores/as se sentem ouvidos/as e apoiados/as pelos seus pares (Van Emmerik et al. 2007, citados por Alcadipani 2010). Suplementarmente, o claro recente crescimento da preocupação com o bem-estar, saúde e segurança nos locais de trabalho provém do reconhecimento das repercussões negativas da violência verbal e física nos/as colaboradores/as e na produtividade (Murray & Powell, 2007).

4.2.2. Como pode a violência organizacional se interligar à violência doméstica?

Segundo Mayhew & Chappell, 2001 (citados por Murray & Powell, 2007), a violência doméstica pode interligar-se à violência organizacional, sendo que, a última, se pode dividir em três categorias diferentes: violência interna; violência iniciada pelos clientes; e violência externa. A violência interna acontece entre os/as colaboradores/as da mesma organização (tanto em grandes empresas como em empresas mais pequenas e familiares) e pode relacionar-se com a violência doméstica quando ambas as pessoas da relação ou da ex-relação trabalham na mesma empresa. No que toca à violência iniciada pelos/as clientes e à violência externa à organização,

podem ambas ser prejudiciais às vítimas de VD na medida em que as pessoas agressoras (externas) se dirigem às empresas porque sabem que as vítimas se encontram nos seus locais de trabalho.

4.2.3. Como pode a violência doméstica afetar o local de trabalho?

Ao longo dos últimos trinta anos, a violência doméstica tem começado a ser reconhecida como um problema a nível público, sendo até considerada um crime público, e esta importante reconhecimento tem trazido consigo a noção de que a mesma pertence às comunidades e sociedades nas quais está inserida, fazendo parte dessas as entidades empregadoras e os locais de trabalho (Murray & Powell, 2008). Estudos preliminares sobre a influência da violência doméstica surgem tão cedo quanto em 1988 através dos investigadores Shepard e Pence, que associam as dificuldades das vítimas no local de trabalho à situação de violência doméstica em casa (Showalter, 2016). Atualmente, a violência doméstica continua a ser um problema sério, prevalente e subvalorizado a nível mundial, afetando negativamente o desempenho económico dos países ocidentais (Weziak-Białowolska *et al.*, 2020). Só nos Estados Unidos da América, a violência doméstica tem por ano um custo de \$8 bilhões associados a perda de produtividade, a despesas de saúde e a perdas provenientes de fatalidades (Widiss, 2018), assim como no Reino Unido o decréscimo de produtividade, a perda de remuneração e as baixas médicas provenientes deste tipo de violência têm um custo combinado de £2.7 bilhões para a economia do país (de Jonge, 2018). Adicionalmente, um inquérito telefónico realizado a 1200 colaboradores/as americanos a tempo inteiro, em 2005, identificou que 44% dessas/as colaboradores/as já tinham sentido a certo ponto os efeitos da violência doméstica nos seus locais de trabalho e 21% identificaram-se como vítimas de violência nas relações de intimidade (de Jonge, 2018), evidenciando o claro desconhecimento dos números reais existentes provenientes deste tipo de violência.

De acordo com Swanberg *et al.*, 2005 (citados por Murray & Powell, 2008), existe uma relação recíproca entre a vida profissional e a vida familiar, sendo que uma pode afetar positiva ou negativamente a outra e vice-versa. Atualmente, é impossível as empresas ignorarem as questões e preocupações familiares, já que estas são parte

integrante da vida dos/as seus/suas colaboradores/as de diversas formas: estes/estas têm obrigações como pais/mães, parceiros/as, cuidadores/as e mesmo como filhos/as de pais que estão a envelhecer e que requerem cuidados acrescidos, portanto políticas e procedimentos internos que se foquem no conceito da família (como, por exemplo, quando as entidades empregadoras providenciam serviços de creche nos locais de trabalho) são particularmente essenciais para o equilíbrio entre a vida privada e a vida pessoal (de Jonge, 2018). Neste sentido, a violência doméstica é um fenómeno que infelizmente faz parte da vida familiar de muitas pessoas, e, como tal, não a ter em consideração no elo entre a família e o local de trabalho só promove a discriminação sistémica contra pessoas que sofram deste tipo de violência (de Jonge, 2018). Neste caso, a violência doméstica é tida como uma ameaça ao bem-estar organizacional dos/as colaboradores/as, assim como se constitui como fator indutor de stress, influenciando a qualidade do trabalho desempenhado e as intenções em permanecer nas empresas (Weziak-Białowolska *et al.*, 2020).

Segundo Showalter (2016), o emprego disponibiliza independência financeira às vítimas, e, como tal, é frequentemente sabotado pelas pessoas agressoras, fazendo com que a violência doméstica apareça como potenciadora de instabilidade profissional nas vítimas. Mais concretamente, a violência doméstica interfere a curto prazo – absentismo, falta de concentração, baixa produtividade – e a longo prazo – experiência profissional irregular, precariedade e redução de rendimentos efetivos e potenciais – nas vidas profissionais nas vítimas (Swanberg *et al.*, 2007). Adicionalmente, a violência doméstica está igualmente associada a transtornos mentais, tais como depressão, baixa autoestima e perturbação de stress pós-traumático (PSPT) que afetam a estabilidade profissional ao longo do tempo (Showalter, 2016).

De um modo geral, a violência doméstica tem as seguintes repercussões no local de trabalho (WSMH, 2016): redução da produtividade e dos níveis de motivação da vítima; crescente nível de absentismo; decréscimo do moral e do ânimo da vítima; custos mais elevados com seguros de saúde e de responsabilidade civil caso alguma pessoa na organização sofra danos físicos derivados da violência doméstica no local de trabalho; potencial perigo para colaboradores/as, colegas e/ou clientes caso a

peessoa agressora siga a vítima até ao local de trabalho; elevados níveis de substituição, recrutamento e de custos de formação quando as vítimas são dispensadas por baixa produtividade ou absentismo; relações tensas com os/as colegas. O tempo perdido e a baixa produtividade são duas das consequências mais patentes da violência doméstica, advindas de idas a serviços de saúde, de advocacia, visitas a agentes imobiliários(as), serviços de ação social e outros serviços comunitários (de Jonge, 2018).

Segundo Swanberg *et al.*, 2005 (citados por Versola-Russo & Russo, 2009), a violência doméstica traz consigo custos avultados para as organizações em quatro níveis distintos: produção; assistência/tratamentos médicos; administrativo; e responsabilidade civil. Assim sendo, é essencial que as empresas não ignorem a existência da violência doméstica de maneira a evitar gastos consideráveis provenientes da mesma. Pereira, 1995, Friedman *et al.*, 1996, e Petty & Kosch, 2001 (citados por Versola-Russo & Russo, 2009) acrescentam, também, que quando as organizações encaram a violência doméstica como o problema social que a define, os custos económicos e sociais para as mesmas podem ser consideravelmente reduzidos.

Uma das manifestações menos óbvias de violência doméstica é a não-física, ou seja, aquela que se dá maioritariamente através do abuso verbal, emocional e psicológico. As vítimas têm maior dificuldade em reconhecer este tipo de violência e, conseqüentemente, nem sempre é visível a quem está do lado de fora da relação (como, por exemplo, os/as colegas de trabalho). Neste sentido e tendo igualmente em consideração o teletrabalho, as pessoas agressoras podem ainda entrar no local de trabalho virtual das vítimas enquanto estas estão em casa, através de envio de correio eletrónico e de mensagens de texto agressivas (de Jonge, 2018). Atendendo ainda ao tema do teletrabalho, este serve como porta de entrada do local de trabalho no lar (de Jonge, 2018), o que evidencia, mais uma vez, a interligação entre o local de trabalho e a vida familiar, sendo que a violência doméstica faz parte desta. Como já anteriormente dito, a violência verbal/emocional/psicológica e a violência social pertencem ao espetro da violência doméstica e as perturbações no local de trabalho fazem parte destas.

De acordo com Showalter (2016), as perturbações no local de trabalho podem ser divididas em três categorias distintas: **assédio² no local de trabalho; redução do tempo de trabalho; e perda de emprego.**

Primeiramente, o **assédio no local de trabalho** acontece, como o nome indica, no local de trabalho da vítima e tem como intenção interferir e sabotar o trabalho desempenhado pela mesma. Este tipo de assédio acontece através da receção de várias chamadas telefónicas/mensagens de texto indesejadas durante o dia de trabalho e de visitas inesperadas da pessoa agressora (Showalter, 2016; Widiss, 2018).

Particularmente, o local de trabalho poderá ser o único sítio onde a pessoa agressora sabe que a vítima se encontra, especialmente após a separação (Murray & Powell, 2007; Widiss, 2018) e, apesar de pouco comum, a primeira pode ainda infligir danos físicos à segunda no local de trabalho desta última (Widiss, 2018). Roubos ou outros tipo de ataques criminosos e violentos correspondem a metade de todos os homicídios que ocorrem nos locais de trabalho americanos, enquanto a violência doméstica corresponde a 5% – de qualquer forma, 25% das mulheres assassinadas nos seus locais de trabalho são mortas por um/a parceiro/a íntimo/a (Widiss, 2018)

A violência doméstica entra, desta forma, no local de trabalho (MacGregor *et al.*, 2016), com o objetivo de desconcentrar e controlar a vítima, interferindo com o seu desempenho, o que torna difícil a dissociação do abuso doméstico daquele sentido no local de trabalho (Showalter, 2016; Widiss, 2018). Adicionalmente, diversos estudos revelam que entre 36% a 75% das vítimas de violência doméstica sentem os efeitos da violência doméstica nos seus locais de trabalho, o que enfatiza as dificuldades de concentração na vida profissional das vítimas devido ao que se passa nas suas vidas “privadas” (Widiss, 2018).

O assédio no local de trabalho está ainda associado a sentimentos de stress e de ansiedade, não só nas vítimas, mas também nos/as demais colaboradores/as (Showalter, 2016). Os/as colegas das vítimas são igualmente afetados/as pela

² Comportamento desagradável ou incómodo a que alguém é sujeito repetidamente.

"assédio", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2021, <https://dicionario.priberam.org/ass%C3%A9dio> [consultado em 13-11-2021].

situação de violência doméstica, quando as segundas comparecem ao local de trabalho claramente perturbadas e/ou feridas, quando estas frequentam o local de trabalho fora do horário normal por motivos de segurança e, por outro lado, quando a pessoa agressora visita o local de trabalho da vítima (de Jonge, 2018). Devido às relações de proximidade entre as vítimas e os/as colegas, estes e estas poderão igualmente estar em risco de sofrer lesões ou traumas. Infelizmente, muitas vítimas de violência doméstica reportam que os/as seus/suas colegas de trabalho são, também, assediados/as, influenciados/as, ameaçados/as ou até mesmo agredidos/as pelas pessoas agressoras, tornando-se, desta forma, vítimas colaterais (MacGregor et al., 2016). Complementarmente, as vítimas normalmente têm mais propensão a reportar a situação de violência doméstica aos/às seus/suas colegas e não às equipas de supervisão, pessoal de recursos humanos ou equipas de segurança (Swanberg & Macke, 2006, citados por PSHSA, 2010), colocando-os/as em maior risco.

Neste sentido, os/as restantes colaboradores/as podem ficar perturbados/as pelos constantes maus-tratos às vítimas e, inclusive, sentirem-se inseguros/as na presença das pessoas agressoras no local de trabalho, e o próprio conhecimento da situação de violência doméstica pode causar-lhes *stress* e sentimentos de inquietação (Showalter, 2016). Assim sendo, é importante que as entidades empregadoras e líderes adquiram conhecimento sobre a violência doméstica para que possam auxiliar os/as colaboradores/as que estejam intermediariamente e indiretamente a experienciar abuso, bem como para a criação de locais de trabalho mais seguros para todos (MacGregor et al., 2016).

Em segundo lugar, a **redução do tempo de trabalho** prende-se na perda ou diminuição de tempo de trabalho pago, ou seja, na redução das horas trabalhadas. Neste caso, a violência doméstica influencia o número de horas trabalhadas pelas vítimas, o que promove a instabilidade profissional das mesmas, ficando ainda em maior risco de se encontrarem no limiar da pobreza ou de ficarem sem-abrigo (Showalter, 2016). Segundo estimativas do inquérito americano sobre a violência contra as mulheres (NVAWS – *National Violence Against Women Survey*), as mulheres americanas perdem aproximadamente 8 milhões de dias de trabalho pagos por ano devido a situações de violência doméstica cometidas contra elas pelos/as cônjuges

ou ex-cônjuges, o que é equivalente anualmente a 32.114 empregos a tempo inteiro, dados estes que não contabilizam ainda a perda indireta de produtividade e custos de cuidados de saúde suportados pelas organizações (de Jonge, 2018).

Por fim, a **perda de emprego** (por despedimento ou por rescisão do contrato por iniciativa da vítima) surge como uma das consequências mais preocupantes ao nível das perturbações no local de trabalho, já que impede a vítima de receber um salário e de ter estabilidade financeira (Showalter, 2016). Esta perda de emprego pode eventualmente acontecer quando as vítimas tenham que abandonar os seus cargos por motivos de segurança (por terem que se refugiar, por exemplo, em casas de abrigo disponibilizadas pelo Estado, mencionadas anteriormente no nosso texto – informação retirada de GNR, s.d.), sendo que a situação de desemprego pode prolongar-se devido a complicações na obtenção de novo emprego aquando da saída da situação de violência, trazendo consigo graves dificuldades financeiras (Swanberg et al., 2007). Segundo Felblinger & Gates (2008), o despedimento ou a rescisão do contrato não elimina, por si, o perigo aos/às demais colaboradores/as das organizações, isto é, uma pessoa agressora poderá irracionalmente continuar a perseguir os/as supervisores/as diretos/as ou os/as colegas da vítima após esta sair da empresa, na tentativa de obter informações sobre a mesma. Adicionalmente, os custos provenientes do despedimento/rescisão dos/as colaboradores/as que são vítimas de violência doméstica, juntamente com os custos de recrutamento e formação de novos/as colaboradores/as, são mais elevados do que os custos provenientes de baixas ou outras regalias como métodos de apoio e de manutenção dos/as colaboradores afetados/as pela violência doméstica, o que significa que os gastos tidos em conta para ajudar colaboradores/as vítimas de violência doméstica são bem menores do que os custos provenientes de não providenciar qualquer tipo de apoio (de Jonge, 2018).

Dito isto, o assédio no local de trabalho desconcentra as vítimas de violência doméstica ao ponto de reduzir as suas horas trabalhadas e poderá, inclusive, levar a situação de desemprego (Showalter, 2016).

Inversamente, existem de modo igual as situações em que são as próprias pessoas agressoras os/as colaboradores/as nas empresas. Este tipo de colaboradores/as pode

trazer consigo a violência doméstica para o local de trabalho, utilizando tempo e recursos laborais (telefones, computadores, veículos empresariais) para potencializar as suas táticas de abuso, assédio e atividades de perseguição contra as vítimas, e, adicionalmente, poderão ainda sofrer de absenteísmo laboral ou ter desempenhos insatisfatórios, provenientes de distrações, ansiedade, tensão, comparências a audiências judiciais ou até mesmo por servirem tempo de cadeia (de Jonge, 2018; Widiss, 2018). Estudos nos Estados Unidos da América indicam ainda que este tipo de situações que passa muitas vezes despercebida pode ter tantos custos para uma empresa como quando um/a colaborador/a é vítima de violência doméstica (de Jonge, 2018), até porque as pessoas agressoras são mais suscetíveis de provocar acidentes de trabalho (Widiss, 2018). Complementarmente, as pessoas agressoras normalmente reportam nunca terem sentido represálias pelas suas ações, mesmo quando os/as seus/suas supervisores/as diretos/as sabiam da situação de violência doméstica (Widiss, 2018). Um outro estudo indica, adicionalmente, que as pessoas agressoras assumem que seria benéfico se os/as seus/suas supervisores/as os/as confrontassem sobre a situação de violência doméstica, sendo que esse desagrado e essa desaprovação poderiam eventualmente ajudar as pessoas agressoras a mudar os seus comportamentos (Widiss, 2018).

4.2.4. Indicadores da presença do crime de violência doméstica

Como já referido anteriormente, muitas das vítimas de violência doméstica podem não reconhecer que estão, de facto, a ser vítimas de violência doméstica ou têm medo/vergonha das repercussões caso admitam ser vítimas dessa – por receio de perderem os seus empregos, por considerarem o mesmo um assunto do foro privado e pessoal ou até por medo de sofrerem abuso adicional por parte das pessoas agressoras caso estas descubram que a vítima informou a entidade empregadora (Swanberg et al., 2007). Existem, no entanto, alguns indicadores que permitem identificar se um/a colaborador/a está a ser vítima de violência doméstica, sendo, alguns desses, os seguintes:

Tabela 4.2 - Indicadores da existência de violência doméstica.

Comportamentos adotados pela pessoa agressora	Comportamentos adotados pela vítima
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interferência com o método de transporte da vítima para o local de trabalho: esconder/roubar o veículo pessoal ou o dinheiro para o transporte ▪ Destruir roupas da vítima ▪ Esconder/roubar os documentos de identificação da vítima ▪ Privação do sono ou desligar o alarme da vítima ▪ Ameaçar deportação caso a vítima tenha um visto de trabalho ▪ Não comparecer para cuidar dos/as filhos/as em comum quando a vítima tem que entrar ao serviço ▪ Imobilizar fisicamente a vítima, impedindo-a de se deslocar ao local de trabalho ▪ Cortar o cabelo da vítima ▪ Frequentes chamadas telefónicas ou correio eletrónico enviados à vítima enquanto esta está no local de trabalho ▪ Perseguição e/ou observação da vítima ▪ Comparecer no local de trabalho da vítima e questionar os/as colegas sobre a localização da mesma, com quem ela está, quando é que estará de volta, etc. ▪ A vítima mente aos colegas por obrigação da pessoa agressora. Por exemplo, indica que está doente, está a viajar, está em casa a cuidar do/a filho/a doente, etc. ▪ A pessoa agressora ameaça os/as colegas da vítima, por exemplo: se não me dizes onde ela/ele está, eu... ▪ Agredir verbalmente e/ou fisicamente a vítima ou colegas da vítima 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tentar cobrir/esconder feridas e/ou marcas corporais de abuso físico ▪ Tristeza, isolamento, apatia, medo ▪ Problemas de concentração ▪ Fraco desempenho ▪ Desculpar-se pelos comportamentos da pessoa agressora ▪ Nervosismo na presença da pessoa agressora ou após a receção de chamadas telefónicas, mensagens de texto ou correio eletrónico da mesma ▪ Cancelamentos de última hora ▪ Consumir drogas ou álcool como mecanismos de confrontação ▪ Faltar frequentemente ao trabalho ou mais que o normal (absentismo) ▪ Chegar atrasada/o ao trabalho

- Manifestar comportamentos controladores ou de ciúmes
- Destruição dos bens ou do local de trabalho da vítima

Fonte: Adaptado de PSHSA (2010) e Versola-Russo & Russo (2009)

É ainda de acrescentar que os sinais típicos e esperados no local de trabalho provenientes da violência doméstica poderão ser o aparecimento de feridas ou de uma pessoa ensanguentada, mas, na realidade, poderão ser muito mais subtis que isso e iniciar por um/a colaborador/a que começa a faltar ao trabalho sem aviso, a receber chamadas inesperadas várias vezes ao dia do/a parceiro/a (dificultando o natural dia de trabalho da vítima) e até a mostrar desagrado ao receber, por exemplo, um *bouquet* de flores (Widiss, 2018).

4.2.5. Como deverão ser contornados os efeitos da violência doméstica no local de trabalho?

Normalmente, as entidades empregadoras consideram a violência doméstica como um problema do foro pessoal e privado e creem que nada podem e/ou devem fazer para ajudar a vítima, tornando-se assim ainda mais difícil todo o processo de pedido de ajuda (WSMH, 2016). Neste sentido, os diretores e gestores empresariais tendem a subestimar a probabilidade de que os seus locais de trabalho possam ter vítimas ou pessoas agressoras, e a sobrestimar a probabilidade de que empregar vítimas possa dar lugar a violência organizacional (Widiss, 2018). Esta perceção errada quando combinada com a recorrente culpabilização das vítimas pela violência existente contra elas, poderá levar a situações em que os/as gestores/as e/ou os/as supervisores/as diretos/as que se apercebam de que um/a dos/as seus/suas colaboradores/as está a ser vítima de violência doméstica a despedi-los/las, ao invés de providenciar todo um sistema de apoio e assistência aos/às mesmos/as (Widiss, 2018).

Tendo em conta que a violência doméstica “rouba” a dignidade e saúde (mental e física) da vítima e não tem limites (ocorre igualmente fora de casa), é imperativo implementar políticas organizacionais de combate à mesma e providenciar formação

para que todas as pessoas das organizações (dos cargos mais altos aos mais baixos) consigam identificar situações de violência doméstica e tomar as devidas precauções para a combater (Maurer, s.d.). Dito isto, é pertinente que as empresas comecem por implementar programas de apoio aos/às seus/suas funcionários/as (*employee assistance programs* – EAPs), assim como devem expandir esses mesmos programas aos/às colaboradores/as que se encontram em situação de violência doméstica (Showalter, 2016; Widiss, 2018). Neste sentido, investir em sistemas e programas de assistência aos/às colaboradores/as vítimas de violência doméstica compensam os custos derivados da mesma, na medida em que quando esses/as mesmos/as colaboradores/as sentem que as entidades empregadoras os/as apoiam durante períodos mais conturbados, o ânimo e moral melhoram, o que tem benefícios diretos na produtividade (de Jonge, 2018). Este processo pode ser descrito como um ciclo virtuoso, durante o qual recursos excedentários que são produzidos devido a produtividade acrescida podem ser redirecionados e investidos em formação e assistência melhoradas nos locais de trabalho, existindo aqui uma relação de reciprocidade entre a vida familiar e profissional, sendo que uma pode afetar negativa ou positivamente a outra e vice-versa (de Jonge, 2018).

Um estudo realizado por Weziak-Białowolska *et al.* (2020) revelou que, apesar da violência doméstica ser mais prevalente entre as mulheres trabalhadoras, os homens vítimas desta apresentam uma maior propensão a problemas a nível laboral. Relativamente à perceção de vitimização e ao reconhecimento de perpretação, a primeira parece ser mais comum em setores laborais maioritariamente dominados por mulheres (pelo facto das mulheres terem maior probabilidade de serem vítimas de violência doméstica), e o segundo pode-o ser nos setores dominados por homens (porque os homens são prevalentemente os agressores) (MacGregor *et al.*, 2016).

Adicionalmente, pessoas que já tenham passado por situações de violência doméstica sabem melhor identificar os sinais de vitimização e perpretação, e, desta forma, a sua colaboração torna-se pertinente para a criação de programas de apoio e combate à violência doméstica no local de trabalho (MacGregor *et al.*, 2016).

Relativamente a trabalhos de investigação e a aplicações concretas de programas de apoio no local de trabalho às vítimas de violência doméstica, países como os

Estados Unidos da América, Reino Unido, Canadá e Nova Zelândia são os pioneiros na temática. Por exemplo, algumas das grandes organizações dos Estados Unidos da América já têm este tipo de programa, sendo algumas dessas a Polaroid, Verizon e Liz Claiborne. Por outro lado, empresas públicas como o Fundo de Prevenção da Violência Familiar, nos Estados Unidos da América, e o Congresso dos Sindicatos, no Reino Unido, elaboraram manuais a serem utilizados pelas organizações nesses países para que estas possam criar as suas próprias estratégias de prevenção contra a violência doméstica (Murray & Powell, 2007).

A sensibilização e educação sobre o tema no local de trabalho deverá começar a partir de líderes sénior que, normalmente, deverão estar melhor preparados/as e posicionados/as para desenvolver um plano de ação para a empresa (MIOB, 2016). Neste sentido, os/as supervisores/as têm o papel importante de transmitir recomendações e recursos de segurança aos/às seus/suas colaboradores/as, como, por exemplo, informação sobre as diferentes leis laborais ou não existentes de proteção da vítima já previamente vistas aqui (Glass *et al.*, 2016). Por outro lado, para que os/as supervisores/as consigam providenciar, de forma adequada, a informação e apoio corretos, deverão eles/elas próprios/as ter acesso a formação sobre as necessidades dos/as seus/suas colaboradores/as e sobre como quebrar possíveis barreiras de comunicação (Glass *et al.*, 2016).

De notar, no entanto, que até então a generalidade dos locais de trabalho não providencia formação centrada na violência doméstica aos/às líderes e colaboradores/as, reafirmando a dificuldade sentida pelos/as supervisores/as em identificarem as situações de violência doméstica (MacGregor *et al.*, 2016).

Torna-se importante, desta forma, a criação de políticas ou planos de sensibilização para o tema da violência doméstica e sobre as suas repercussões negativas ao nível do local de trabalho (Weziak-Białowolska *et al.*). De notar, ainda, que a reputação das organizações pode igualmente ficar comprometida se for tido em conta o possível fraco desempenho dos/as colaboradores/as que são vítimas de violência doméstica, ou, até mesmo, caso os/as clientes sejam expostos à mesma e aos seus impactos negativos na empresa (Murray & Powell, 2007).

Uma correta abordagem ao tema da violência nos locais de trabalho, especialmente da doméstica, não só é importante para a segurança dos/as colaboradores/as que são vítimas de violência doméstica, mas também para as restantes pessoas das organizações (Katula, 2012). Quando esta abordagem é feita acertadamente, os/as colaboradores/as visionam as organizações como uma espécie de refúgio, sendo normal o aumento de casos reportados quando assim o seja (Versola-Russo & Russo, 2009).

Mais, as vítimas de violência doméstica que escolheram informar a organização da situação revelam que essa comunicação foi de certa forma prestativa e benéfica para elas, tendo recebido apoio de diversas formas: flexibilidade horária, ajuda na realização de um plano de segurança a ser aplicado no local de trabalho, monitorização das chamadas telefónicas da pessoa agressora, ser ouvido/a pelos/as colegas e ainda ter a companhia dos/as colegas durante as pausas (Swanberg *et al.*, 2007). Diversos estudos indicam, ainda, que estes sistemas de apoio potenciam a empregabilidade das vítimas, na medida em que as que não são apoiadas pelas suas entidades empregadoras têm maior probabilidade de ficar em situação de desemprego do que as que receberam (Swanberg *et al.*, 2007). De notar, além disso, que o medo de perder o emprego e de ser catalogado/a como mau/má colaborador/a impendem muitas vezes as vítimas de violência doméstica de procurarem ajuda legal e de serviços médicos (Glass *et al.*, 2016).

De notar, no entanto, que revelar a situação de violência doméstica à entidade empregadora pode nem sempre ser a escolha mais acertada, dependendo do tamanho da organização e de onde está inserida geograficamente. Neste sentido, uma empresa familiar inserida numa comunidade pequena aumentará a probabilidade dos/as cidadãos/ãs conhecerem tanto a vítima como a pessoa agressora, portanto a comunicação da situação a uma pessoa dentro da organização deverá ser bem avaliada e ponderada (Swanberg *et al.*, 2007).

De acordo com Katula (2006), as entidades empregadoras deverão seguir as seguintes linhas de orientação na eventualidade de abordarem as vítimas aquando de suspeitas de situações de violência doméstica:

- Proporcionar um espaço seguro e privado à vítima;

- Colocar questões sem julgamentos;
- Ouvir e acreditar;
- Demonstrar preocupação pela segurança da vítima;
- Reafirmar que a culpa não é da vítima;
- Oferecer apoio contínuo, visto que sair de uma situação de violência doméstica é um processo moroso;
- Manifestar admiração pela coragem das vítimas.

5. Abordagem

Tratando-se de um tema sensível e eticamente complexo, a metodologia utilizada teve que refletir a heterogeneidade do assunto em questão.

Nesse sentido, foi adotada uma abordagem do tipo qualitativa, que permite essencialmente “estudar os fenómenos que envolvem os seres humanos e suas intrincadas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes” (Godoy, 1995), com o intuito de se obterem respostas sobre os pensamentos e sentimentos de cada indivíduo/a (Aschidamini & Saupe, 2005).

Sendo que os/as envolventes da violência doméstica são um universo intrincado de estudar e tratando-se de uma população pouco acessível, a seleção de uma amostra pode-se tornar num processo moroso e complexo (Dias, 1998). Desta forma, optou-se por uma amostra ao nível das organizações e dos recursos humanos das mesmas, por maior facilidade de acesso e na tentativa de abordar o tema do ponto de vista das empresas.

A investigação iniciou-se através de uma pesquisa sobre o estado da arte da temática, podendo, esta, ser referida como “uma primeira fase exploratória (...), permitindo um conhecimento teórico e concreto do objeto de estudo” (Quivy & Campehoudt, 1992, citados por Dias, 1998).

Posteriormente, foi realizada um pesquisa de campo empírica no formato de um grupo focal, que, devido ao seu caráter subjetivo, é considerado como estratégia metodológica qualitativa (Aschidamini & Saupe, 2005). Um grupo focal trata-se, como o nome indica, de uma interação grupal entre participantes, moderadores e observadores, em que a discussão é focada num tema específico e diretivo (Aschidamini & Saupe, 2005; Mazza *et al.*, 2009). Este exercício “facilita a formação de ideias novas e originais” (Ressel *et al.*, 2008), ampliando o conhecimento sobre um determinado projeto, programa ou serviço. Este tipo de exercício pode surgir, igualmente, como facilitador de temas ainda pouco explorados “ou até mesmo evitados, visto que tendem a gerar comentários mais críticos” (Backes *et al.*, 2011), tal como o é o deste trabalho.

Tendo em conta que o espaço físico onde se dá este tipo de estudo deve ser neutro e de fácil acesso (Aschidamini & Saupe, 2005) e privilegiando o distanciamento físico

e as regras de higiene e segurança implementadas devido à pandemia Sars-cov-2, optou-se por realizar o grupo focal através da plataforma em linha Zoom, ou seja, através de uma teleconferência de vídeo.

Segundo Mazza *et al.* (2009), a duração deste tipo de exercício não deve ultrapassar as duas horas, evitando, desta forma, fadiga e exaustão mentais, permitindo uma troca de ideias saudável e sem desgaste intelectual. O nosso grupo focal teve a duração de aproximadamente 1h30, estando dentro do intervalo de uma a duas horas, igualmente validados por Aschidamini & Saupe (2005).

Para além dos/as participantes, um grupo focal deve sempre ser constituído por um/a moderador/a e um/a observador/a (Mazza *et al.*, 2009).

O/a moderador/a “não deve expressar acordo ou desacordo com pontos de vista expressos pelos componentes do grupo e (...) ‘é um facilitador do debate’” (Aschidamini & Saupe, 2005). Este/a deverá encorajar a troca de ideias e experiências, facilitando as discussões e intervindo verbalmente quando necessário, propiciando um ambiente seguro e inclusivo, onde os/as participantes possam expressar as suas opiniões (Mazza *et al.*, 2009). Ao longo do exercício, o/a moderador/a deve “realizar sínteses, retomando o foco da discussão e confirmando informações (...), fazendo intervenções, quando necessário” (Ressel *et al.*, 2008).

No que toca ao/a observador/a, deve “cultivar a atenção, auxiliar o moderador na condução do grupo, tomar nota das principais impressões verbais e não verbais, estar atento à aparelhagem audiovisual. Deve ter facilidade para síntese e análise e capacidade para intervenção” (Aschidamini & Saupe, 2005). Como tal, o papel do/a observador/a é imperativo para o decorrer destes encontros, auxiliando o/a moderador/a na condução das discussões e, igualmente, na gestão do tempo (Backes *et al.*, 2011).

Neste caso, a moderadora fui eu própria, autora deste trabalho, e o observador foi o Professor Joaquim Pinto Contreiras, orientador desta dissertação.

6. Objetivos e questões de investigação

Este estudo pretendeu apurar que conhecimentos possuem as empresas estudadas (inseridas na região do Algarve) sobre a temática da violência doméstica e sobre as suas consequências ao nível do local de trabalho. Este teve, simultaneamente, o intuito de sensibilizar as mesmas sobre a temática e determinar estratégias de prevenção a serem aplicadas por essas mesmas entidades empregadoras nos seus locais de trabalho.

Não foram criadas hipóteses de investigação, mas sim questões de investigação a serem aprofundadas ao longo do exercício empírico, com o intuito de gerar novo conhecimento sobre o tema em questão. Estas questões foram preparadas com antecedência, fazendo parte de um guia temático norteador para o desenvolvimento do tema e condução do exercício em si (Ressel *et al.*, 2008; Mazza *et al.*, 2009). Neste caso, as perguntas iniciais devem ser mais genéricas e, ao longo do grupo focal, estas devem tornar-se mais complexas e serem redirecionadas para o objetivo principal do estudo (Mazza *et al.*, 2009).

Tendo em conta o enquadramento teórico apresentado sobre a temática, foram formuladas as seguintes questões abertas:

Q1: O que é a violência doméstica/violência nas relações de intimidade e de que diferentes maneiras se pode manifestar?

Q2: Já alguma vez receberam e/ou providenciaram formação ou ações de sensibilização nos vossos locais de trabalho sobre a violência doméstica?

Q3: Já alguma vez tiveram contacto com um/a colega vítima de violência doméstica? Se sim, como se ficou a saber da situação? Foram garantidos o sigilo e a privacidade da vítima? Adicionalmente, foram tomados alguns passos pela entidade empregadora depois do conhecimento da situação? Quais?

Q4: As vítimas de violência doméstica estão protegidas por lei ao nível laboral? Se sim, de que forma?

Q5: Existe alguma lacuna na lei que deverá ser repensada no que toca à violência doméstica? Se sim, como deve ser reestruturada?

Q6: Existem indicadores que permitem identificar se um/a colaborador/a está a ser vítima de violência doméstica? Se sim, quais?

Q7: A violência doméstica pode afetar igualmente os/as colegas das vítimas? Se sim, de que forma?

Q8: As novas tecnologias e o teletrabalho poderão promover o isolamento dos/as colaboradores/as, ainda mais das vítimas de violência doméstica. Como poderão/deverão as entidades empregadoras agir após conhecimento da situação de violência doméstica tendo em conta este "novo" modelo de trabalho?

Q9: Deverão ser implementados nas organizações planos de ação de combate à violência doméstica? Se sim, como podem esses ser estruturados, considerando o mercado laboral e o perfil das vossas organizações?

7. Metodologia

7.1. Amostra

O tamanho do grupo focal deverá ser adaptado aos propósitos da pesquisa e aos objetivos do estudo (Aschidamini & Saupe, 2005; Ressel *et al.*, 2008), e, como tal, a nossa amostra foi constituída por profissionais de cinco entidades que laboram em diferentes setores do mercado, no Algarve.

Os/as participantes foram convidados/as por escrito através de correio eletrónico, onde foi criteriosamente explicado no que consistiria o exercício e, igualmente, pedida autorização para gravar o mesmo. Estes/as provieram de organizações de contextos distintos (privadas e públicas), mas todos/as de cargos inerentes à gestão de pessoas, ou seja, com, pelo menos, um traço ou uma característica em comum (Aschidamini & Saupe, 2005; Ressel *et al.*, 2008; Backes *et al.*, 2011):

- Ensino Superior: Direção de recursos humanos (Pessoa A)
- Hotelaria: Direção hoteleira (Pessoa B)
- Setor Ambiental: Direção de recursos humanos (Pessoa C)
- Transportes Turísticos: Direção de recursos humanos (Pessoa D)
- Unidade de saúde familiar: Médico assistente de medicina familiar e membro do conselho técnico (Pessoa E)

A pessoa A, do género feminino, pertence à direção de serviços de recursos humanos na entidade indicada, sendo que o departamento no qual está inserida é constituído por 13 pessoas, todas do género feminino, predominantemente na faixa etária dos 45 aos 60 anos. A organização, em si, tem aproximadamente 1.270 funcionários/as, incluindo pessoal docente, não docente e investigadores, em que a média de idades é de 50,45 anos e 58,5% são mulheres.

A pessoa B, do género masculino, é responsável pela direção de uma unidade hoteleira, da qual fazem parte 54 colaboradores/as, dos quais 65% têm idade até aos 50 anos e cerca de 35% têm mais de 50 anos.

A pessoa C, do género feminino, é diretora de recursos humanos da empresa em questão, sendo, esta, uma organização de mão de obra massiva constituída por

aproximadamente 390 colaboradores/as, excluindo os/as trabalhadores/as temporários/as para recurso de verão. A faixa etária média ronda os 40 anos de idade e o género predominante é o masculino.

A pessoa D, do género masculino e presidente executivo da empresa, tem ao seu cargo 61 pessoas, sendo que somente 8% dessas são do género feminino, ou seja, a empresa é majoritariamente constituída por indivíduos do género masculino.

Por fim, a pessoa E, do género masculino, é médico assistente de medicina familiar e membro do conselho técnico na unidade em que opera, da qual fazem parte aproximadamente 30 funcionários/as, incluindo equipa médica, equipa de enfermagem, assistentes técnicos e assistentes operacionais. Os/as colaboradores/as têm idades compreendidas entre os 30 e 63 anos, em que 2/3 são mulheres.

Em síntese, pretendeu-se que os/as participantes representassem diferentes setores do mercado laboral, retratando, desta forma, realidades profissionais divergentes, assim como objetivos contratuais distintos. Procurou-se, igualmente, manter a privacidade e preservar a identidade destes/as, e, como tal, o nome próprio dos/as mesmos/as e das respetivas organizações não serão mencionados e serão continuamente citados/as pelas letras maiúsculas acima indicadas, como Pessoa A, Pessoa B, Pessoa C, Pessoa D e Pessoa E.

7.2. Resultados

O exercício começou pela apresentação de cada pessoa envolvida, colocando-as confortáveis e criando um ambiente acolhedor para a discussão de ideias. Posteriormente, passaram-se às questões em si:

Q1: O que é a violência doméstica/violência nas relações de intimidade e de que diferentes maneiras se pode manifestar?

Pessoa E: O participante salientou que a violência doméstica é “algo que muitas vezes as pessoas levam para a parte física, mas a psicológica por vezes pode ser até

mais influenciadora e crítica do que a física – a física é visível e a psicológica não é.”. Adiantou, ainda, que se pode manifestar de múltiplas maneiras: falta ou decréscimo de produtividade; falta de pontualidade; perda de concentração; relações pessoais denegridas. A vítima pode apresentar-se de uma forma mais triste ou deprimida (que não reflete a personalidade da mesma), mas também de uma maneira mais agressiva, o que “nos faz pensar que possa ser um reflexo daquilo que possa estar a acontecer em casa”. Concluindo, a violência doméstica pode manifestar-se de inúmeras formas, influenciando sempre o local de trabalho e aqueles/as que o rodeiam.

Pessoa B: Acrescentou que a violência doméstica é um “padrão de comportamentos agressivos, que se reflete muito no interior das suas casas e na família”. Complementarmente, “pode ser um comportamento físico, verbal, mas começa sempre no seio da família”, ou seja, “é sempre um comportamento agressivo que se criou dentro dessa família”. Neste caso, “é óbvio que tem repercussões no trabalho, costumamos ver isso com a parte emocional, com o profissionalismo da pessoa, com o isolamento da pessoa no local de trabalho”.

Moderadora: Aqui, foi reforçado que a violência doméstica realmente se pode manifestar de diversas maneiras, não só fisicamente (por como é maioritariamente conhecida), mas também a nível psicológico e, hoje em dia, digitalmente. Adicionalmente, a violência doméstica começa lentamente a ser intitulada de violência nas relações de intimidade, porque o termo “violência doméstica” muitas vezes carrega consigo a conotação de que pode somente acontecer dentro de um lar, somente numa morada, e, no entanto, pode, por exemplo, acontecer entre ex-cônjuges, em que uma pessoa persegue a outra, não precisando de coabitar.

Q2: Já alguma vez receberam e/ou providenciaram formação ou ações de sensibilização nos vossos locais de trabalho sobre a violência doméstica?

Pessoa A: Atesta que na sua instituição já possa ter havido um seminário relativamente à temática.

Pessoa D: O participante confirmou que providenciam anualmente diversas formações aos/às seus/suas colaboradores, sendo que pelo menos uma delas se foca maioritariamente no/a indivíduo/a e no comportamento, ou seja, no ser humano como um todo. Encontram-se, de momento, a implementar um plano de sustentabilidade (centralizado nas pessoas), tendo já abordado um pouco este tema, porém “de uma forma sempre muito ligeira, para já porque não é um tema fácil de tratar, mas sempre na tentativa de passar para todos os colaboradores que é importante uma vida tranquila”. Complementou, ainda, que é responsabilidade das empresas em providenciarem as melhores condições de trabalho e todo o apoio possíveis aos/às seus/suas colaboradores/as, tendo como objetivo que todas as pessoas da organização se sintam confortáveis, evitando, desta forma, que “levem para casa os problemas do trabalho (...) porque obviamente prejudicará as pessoas pessoalmente, mas também prejudicará a empresa”. Concluiu, ainda, que “a grande força de trabalho são motoristas que normalmente têm à sua responsabilidade 50 pessoas que vão entrando na viatura, e se estão instáveis podem acontecer problemas graves, daí a questão da pessoa se sentir bem, se sentir apoiada e de estar tranquila com a vida – é importantíssimo para a nossa empresa”.

Pessoa E: “Apesar de haverem alguns workshops e algumas campanhas de sensibilização, ainda é um pouco tabu, mesmo culturalmente, é banal. Não é a primeira vez que se houve ‘ele bateu-me, mas eu mereci por isso’, para não falar em todo o outro espectro verbal. Culturalmente, ainda está muito enraizada no nosso povo e tenho visto isso muitas vezes, muitas utentes que me deixam perplexo e que tornam as coisas muito banais e depois temos que abordar toda essa questão. Mas a nível de formação propriamente dita é ainda muito escassa, é um tema um pouco tabu e precisávamos de uma maior sensibilidade e de uma maior formação para podermos dar mais apoio, seja em que área for”.

Pessoa C: A participante encerrou esta questão, notando que “não é fácil entrar neste tema porque nós estamos entre a entidade empregadora e o trabalhador e muitas das vezes o próprio trabalhador não se sente à vontade para falar sobre esse

tipo de assunto que é muito pessoal, que é muito da vida íntima de cada um”. Neste sentido, a violência doméstica não é algo “fácil despistar, é mais fácil despistar um consumo excessivo de álcool ou de determinados estupefacientes do que propriamente a violência doméstica”.

Q3: Já alguma vez tiveram contacto com um/a colega vítima de violência doméstica? Se sim, como se ficou a saber da situação? Foram garantidos o sigilo e a privacidade da vítima? Adicionalmente, foram tomados alguns passos pela entidade empregadora depois do conhecimento da situação? Quais?

Observador: O observador interveio e deixou igualmente o seu testemunho como momento alavancador de resposta a esta questão. “No ano passado em novembro (...) tive uma situação muito má, uma colega minha foi assassinada pelo marido e o testemunho que eu quero aqui deixar é que ninguém se apercebeu de nada, não houve nenhum sinal, (...) e quando a coisa aconteceu foi extraordinariamente traumático. (...) Conhecia as crianças, conhecia os filhos, conhecia o marido e (...) dava-me muito bem com ela, todos os dias a via, trabalhava no bar da escola e depois aquilo aconteceu. Acrescentou que “o mais traumático disto tudo foi que realmente aconteceram as coisas e nem pudemos ajudar nem fazer nada porque não houve sinal nenhum, (...) porque muitas vezes estas coisas são tidas em segredo de tal maneira que depois quando acontece é um choque”.

Pessoa E: O participante deu o testemunho de uma colega direta que sofreu de violência doméstica, tendo afirmado que se tratou de uma situação muito complicada e, sendo um tema muito tabu, ninguém soube muito bem o que fazer, enfatizando que a reação comum foi a de que “ela é que tem que resolver aquela situação”. Acrescentou, ainda que “uma das coisas que acontece muito é a pessoa começar a ficar muito distraída e a começar a receber ou muitas mensagens ou muitos telefonemas, é ter que parar o seu próprio trabalho para ter que responder a estas interrupções (chamadas e mensagens) – isto era o que estava a acontecer com ela e foi quando nós nos deparamos com isso”. Neste caso, a situação foi ainda mais

agravada “visto que nós não podíamos basicamente fazer uma participação à polícia porque ele trabalhava num cargo policial – foi um caso difícil e ela depois conseguiu resolver, mas a nível laboral foi ela que teve que se desvincilhar sozinha, a nível laboral não houve muita ajuda que pudesse procurar”.

Q4: As vítimas de violência doméstica estão protegidas por lei ao nível laboral? Se sim, de que forma?

Pessoa D: “Acho que ao nível laboral não existe nenhuma lei que de alguma forma proteja a vítima, pelo menos que eu tenha conhecimento não existe nenhuma lei que regule este tipo de situação a nível laboral, é sempre algo que depois é tratado a nível criminal, ou seja, é uma coisa que depois sai do âmbito da empresa”. O participante acrescentou, ainda, que “é realmente um tema que muitas das vezes está muito camuflado, muito escondido, que só tendo mesmo um acompanhamento muito próximo da pessoa no dia-a-dia é que poderá haver às vezes um desabafo ou pelo menos algo que se identifique na pessoa, algum desequilíbrio, mas realmente não será muito fácil, mas a nível de legislação penso que não existe nada que esteja feito neste momento”.

Pessoa B: “Sim, eu também acho que a nível de leis não há assim nada e que as firmas possam utilizar muito em relação a defender este tipo de pessoas, mas cada vez mais começo a reparar que é como a Pessoa E disse é uma coisa muito silenciosa, é um tabu que ainda existe, não está muito falado, as pessoas retraem-se um bocado em casa e depois dão-se aqueles casos que o Observador referiu, sem nós nos apercebermos acontecem as fatalidades, mas a nível de legislação a única coisa que nós empresas conhecemos é que se isto acontecer é sempre comunicado às autoridades”.

Pessoa A: A participante reconheceu que “em termos de legislação existe alguma coisa em termos laborais. O problema é que para acionar é preciso que a empresa ou a instituição saiba que a pessoa é vítima de violência doméstica. Por exemplo, as

faltas que sejam dadas por motivo de violência doméstica são consideradas justificadas por lei, agora é preciso que o trabalhador venha a assumir que está a faltar por uma situação dessas”, ou há “até a possibilidade de ser transferido de posto de trabalho, no caso disso ser possível”, mas tem que comprovar “ter saído da casa da morada da família devido a violência doméstica”. Seguindo estas linhas de pensamento, afirma que se “parte sempre do princípio de que a entidade empregadora tem que saber da situação”, mas que “há muita gente que não se quer expor e também há em alguns casos alguma desvalorização daquilo que é no fundo a violência doméstica – a violência doméstica não existe só quando acontece uma agressão física extrema mas a própria recorrência de linguagem verbal de rebaixamento, o controlo de um companheiro ou uma companheira, porque a violência doméstica não pode ser só vista também do ponto de vista da mulher. Infelizmente é a maioria, mas também já há casos de violência doméstica em que a vítima é masculina, e há todo aqui um conjunto de digamos de pré situação limite que muita gente desvaloriza”. A participante deu de exemplo que “se calhar já tivemos colegas nossos ou colegas nossas em situação de desabafo de conversa entre colegas ‘aborreci-me com o meu marido, ele até me deu um encontrão’ e acham isto normal e então desvalorizam, daí que esta componente da proteção da lei laboral existe sim, mas só é possível acioná-la se houver uma identificação das situações e só se consegue muitas vezes ter essa identificação quando já se chegou a situações limite em que muitas vezes as próprias autoridades estão envolvidas. (...) Eu não tenho conhecimento que já tenha havido alguma situação de intervenção do tribunal no sentido de haver aqui algum mecanismo de proteção de algum trabalhador, e quando digo trabalhador pode ir desde um funcionário administrativo até um investigador”.

Moderadora: Aqui foram dadas a conhecer as leis mais gerais que regem a violência doméstica – neste caso, o Artigo 152º Código Penal – e, posteriormente, as que enumeram os direitos das vítimas a nível laboral, mais precisamente a lei nº112/2009 (Secção III – Tutela social: artigos 41º, 42º e 43º) e o decreto-lei nº 101/2020.

Q5: Existe alguma lacuna na lei que deverá ser repensada no que toca à violência doméstica? Se sim, como deve ser reestruturada?

Pessoa A: “Talvez aqui a questão da mudança do posto de trabalho estar dependente de uma situação já limite”, ou seja, “até que ponto é que não se justificará a possibilidade de identificar uma situação de violência doméstica ainda que não esteja em tribunal, em que ainda não tenham sido acionados todos os meios judiciais? Até que ponto é que o trabalhador ou a trabalhadora não poderiam ter direito a ter essa possibilidade de mudança? (...) Muitas vezes há situações em que antes de chegar a tribunal as pessoas tentam separar-se, tentam mudar de local e tentam terminar essa relação – nem sempre há uma componente de casamento, muitas vezes é uma união de facto ou um namoro – e as pensam tentam-se separar, tentam refazer a sua vida em separado, mas muitas vezes a questão do trabalho pode ser aí de facto limitadora. Pode até acontecer as pessoas conviverem no mesmo local de trabalho – porque podem haver situações dessas – e fazer depender essa possibilidade só quando já estamos numa fase em que já há crime ou que houve uma queixa, houve uma participação, ou que a pessoa até já foi obrigada a mudar de casa de morada de família. Obviamente que há condicionantes e nem todas as empresas têm a capacidade nem estrutura nem locais de trabalho diferenciados que lhes permita fazer essa deslocação do trabalhador, mas diria que deveria haver aqui outra flexibilidade, de modo a que o próprio empregador querendo fazer esse tipo de abordagem ou o trabalhador fazendo ao empregador, o empregador comece a sentir-se confortável em fazer essa mudança sem que estivesse a fazer qualquer violação do contrato de trabalho da pessoa (...). Mudar de local tem as suas desvantagens do ponto de vista laboral, mas penso que poderia haver aqui uma maior flexibilização para proteção do caminho até lá”.

Observador: Apesar das vítimas estarem protegidas de diversas maneiras a nível laboral e “apesar de ter aqui algumas sugestões importantes, isto não impede as empresas de também serem um pouco mais proativas e irem um pouco mais que a lei, e quando detetarem uma situação destas que possam de certa forma atuar

colaborando, ajudando. Quando nós temos situações de violência doméstica, essas têm implicações no local de trabalho e se determinado tipo de empresas atuar preventivamente realmente é a melhor forma para garantir a sua performance e a sua melhor atuação, não perdendo um trabalhador ou uma trabalhadora valiosa. A lei dá aqui algumas indicações importantes, as empresas depois podem evoluir e fazer melhor ainda”.

Pessoa C: A participante deu a sua opinião pessoal e afirmou “que isto é uma situação perfeitamente passível de ser resolvida sem que exista aqui uma implicação da norma legal. Se um trabalhador ou uma trabalhadora de alguma forma tentar contactar ou a chefia ou o departamento de recursos humanos expondo a situação da melhor forma que conseguirem e, sempre que possível para a empresa, eu acho que uma transferência do local de trabalho é o menor deste problema. Aqui a questão é a pessoa reconhecer esse problema e fazer com que esse problema passe a ser público, porque quando ela vem dizer no seu local de trabalho ‘eu sou vítima de violência doméstica’ isto implica que os colegas passem a saber, que a chefia passe a saber e este é o grande cerne desta questão. A questão da transferência, a questão das faltas justificadas, são o menor deste problema”.

Pessoa D: Por fim, este participante acrescentou que “quando estamos a falar de empresas que hoje em dia têm responsabilidade social, que querem estar no mercado com uma posição dominante, de ter os melhores colaboradores ao seu serviço, hoje em dia a questão legal nós seguimo-la e é importante para nós, mas nós vamos muito mais para além da questão legal, vamos para a questão moral, do saber fazer, de saber ter as pessoas do lado das empresas, porque as empresas são mesmo isso, são organizações de pessoas e elas têm que gostar de cá trabalhar e têm que defender o seu posto de trabalho sendo delas, porque é delas, e hoje em dia as empresas pautam-se por estes princípios. Aquela imagem do antigo gestor que era mais um ordenante de missões do que um gestor de pessoas ainda existe, é verdade, e por isso é que é importante a legislação para se calhar regular um pouco esse tipo de comportamentos, mas hoje em dia as organizações evoluídas cada vez mais vêm os

colaboradores mesmo como isso, como alguém incremental à organização e nunca os vemos como um fator de problema e é isso. Nós vamos resolvendo no dia-a-dia qualquer problema que os nossos colaboradores tenham, seja de que nível for, uma transição de local ou ter que faltar durante um período porque teve um problema familiar – muitas das vezes nem perguntamos qual é, pode até ser um destes –, mas basta que o colaborador se sinta que se precisa de alguma coisa nós estamos abertos a isso. Agora também estamos a dar aqui exemplos se calhar nossos e que se calhar depois pode não ser o que se passa à volta em todas as empresas, mas eu penso que nas empresas que realmente se podem reconhecer como empresas e que estão no mercado para deixar algo positivo, acho que cada vez mais praticam este tipo de ações”.

Q6: Existem indicadores que permitem identificar se um/a colaborador/a está a ser vítima de violência doméstica? Se sim, quais?

Pessoa D: O participante referiu que não é fácil identificar este tipo de situações e que depende muito da cultura da empresa e da proximidade com os/as colaboradores/as. “Por vezes existem colaboradores que nós não vemos durante meses, porque estamos presentes em várias cidades do Algarve, temos somente uma sede de onde tudo é gerido, por isso por vezes há muitos colaboradores que nós não vemos, temos um contacto diário com eles, mas é a nível telefónico e por vezes muito breve. Apesar de mantermos esse contacto por várias coisas – é verdade que não é por esta temática – mas mantemos esse contacto muito para saber o estado de espírito da pessoa”. Acrescentou, além disso, que “neste momento somos uma equipa mais reduzida devido à pandemia mas normalmente no verão trabalhamos com cerca de 150 motoristas e obviamente telefonar todos os dias para 150 motoristas, nem que seja um telefonema quase telegráfico, nem que seja só meio minuto, já é bastante tempo do dia de trabalho que é necessário da parte operacional mas fazemo-lo para isso mesmo: fazemos todos os dias um contacto telefónico aos motoristas para perceber também um pouco qual é que é o estado de espírito, porque por vezes num telefonema consegue-se perceber a voz. São pessoas que já

estão cá há muito tempo, apesar de agora não estarem, mas são trabalhadores sazonais e que regressarão, mas tentamos ter este acompanhamento e de sentir. Para este tipo de problema, mais uma vez, acho que é muito complicado percebê-lo com um telefonema desses mas, lá está, pode por vezes exteriorizar alguma revolta que pode ser um sintoma, mas para se chegar a saber que é isto obviamente que não será nada, nada fácil”.

Pessoa E: O participante começou por enumerar que, na unidade onde opera, são “constituídos pela equipa médica, equipa de enfermagem, assistentes técnicos e assistentes operacionais, ou seja, temos uma classe muito variada de pessoas. E aquilo que nós reparamos quando alguma coisa está mal – há quem consiga camuflar isto melhores que outras – (...) é que a pontualidade e a assiduidade primeiro começam a desvanecer-se, começam a não ser tão relevantes para a própria pessoa, o estado de humor começa a variar – quer seja para uma hipomania para tentar disfarçar o estado real, quer seja para uma distímia –, começam a ficar mais deprimidas, e, muito importante, a concentração da pessoa a fazer as suas tarefas (...) diminui imenso e o telemóvel é uma ferramenta enorme. Vemos muitas vezes o trabalho que a pessoa está a realizar a ser interrompido por ou chamadas ou por mensagens ou a pessoa está constantemente a procurar ali uma validação ou alguma coisa no aparelho eletrónico, quebrando o seu normal trabalho. Claro, isto é sempre muito subjetivo, mas são aqueles pontos que se consegue de alguma forma perceber que alguma coisa possa estar mal – se não for a nível laboral, temos que tentar sempre diferenciar alguma coisa que está a acontecer mal a nível laboral ou a nível familiar, tentamos diferenciar isso, mas é sempre muito difícil”.

Pessoa B: O participante voltou a referir novamente a questão do contacto por vezes mínimo que tem com os/as colaboradores/as, sendo que “há colaboradores que por vezes passam semanas sem os vermos, mas também temos os chefes de secções que têm a obrigatoriedade de os acompanhar mais de perto do que nós. Não só com a violência doméstica, mas com qualquer tipo de problema familiar, às vezes nota-se é uma grande falta de concentração do funcionário, alguma falta de humor,

um modo de agir distante de tudo (...). É uma questão muito ainda tabu, é uma questão das pessoas terem medo de se afirmar, há muito silêncio ainda sobre a violência doméstica e às vezes as pessoas não se querem expor perante os colegas ou perante a entidade patronal como é óbvio, mas cada vez mais temos que tomar iniciativas e estar conscientes de que quando há isolamento dessa pessoa alguma coisa estará mal”.

Q7: A violência doméstica pode afetar igualmente os/as colegas das vítimas? Se sim, de que forma?

Pessoa E: “Nós funcionando como uma unidade em conjunto, trabalho em conjunto com um objetivo comum, a falta de produtividade de algum elemento quer seja qual for, vai influenciar o resto da equipa porque de alguma forma vamos ter que compensar esse trabalho, porque a meta a atingir é por equipa, ou seja, nós todos temos um objetivo geral, se um elemento falha nós vamos ter que compensar esse elemento, e daí pode haver aqui um efeito dominó. Pode estar um elemento apenas a sofrer violência doméstica, mas tudo o resto pode cair em dominó e se conseguirmos tentar perceber porque é que ele está assim, nós conseguimos organizarmo-nos de forma melhor porque já sabemos que vão existir ausências e dessa maneira programamos melhor a nossa atividade. Se esse nosso colega estiver a tentar esconder, mas depois começa a faltar e nós temos que compensar sempre esse trabalho, será muito mais difícil e pode haver um desgaste maior para a equipa toda, mas isto somos nós que somos uma unidade com 30 elementos, somos relativamente poucos, em empresas maiores acredito que seja muito mais difícil tentar perceber estes eventos”.

Pessoa A: A participante sugeriu que existem dois níveis de repercussões, “não só a questão da quebra da produtividade que pode existir (...), mas há um aspeto que eu acho que é mais difícil: (...) há equipas de trabalho que são muito coesas com as suas chefias e que têm uma relação de proximidade, e que depois são invadidas por um sentimento de frustração por ao identificar-se (...) uma situação dessas e querer

ajudar e resolver, e nem sempre se consegue ou nem sempre se sabe como, e aí sim há uma sensação de frustração que pode determinar uma certa impotência e até algum desânimo relativamente depois aos comportamentos. Numa situação dessas em que numa equipa, então se for numa equipa pequena, se saiba que há um caso desses é um fator desestabilizador, uma coisa impressionante, tal como é o ter um colega alcoólico, tal como é ter um colega com problemas de jogo. Também é evidente depois todos aqueles aspetos que há pouco referiram – mensagens, etc. – são transversais a situações destas (...). Já me passaram pelas mãos noutras funções em que exerci, pessoas que tendo graves problemas familiares – não de violência doméstica –, o quanto isso destabilizava a equipa, porque há sempre dentro das equipas pessoas que são mais próximas desse colega do que outros, tentam ajudar, envolvem-se no problema e depois no fim muitas vezes o que fica é uma frustração enorme, uma incompreensão, como é que a pessoa se mantém numa relação infeliz ou como é que a pessoa vai resolver um problema que tem com um filho que entretanto detetou que tinha uma situação de dependência, etc., são fatores que destabilizam as equipas, muitas vezes mais do que por sobrar trabalho para os colegas porque havendo uma boa relação de trabalho os colegas até não se importam de assumir as tarefas de um colega que está numa situação de doença, que tem um pai ou um filho ou uma mãe ou um companheiro com problema oncológico, ou com problema de dependência, o que for. As pessoas quando têm equipas coesas e que se dão bem não têm esse problema de se chegar mais à frente e de ‘vamos lá ajudá-la porque ela precisa’, o problema maior advém de quando são casos mais graves em que há uma impotência enorme em conseguir uma solução para ajudar aquela pessoa e aí de fato cria destabilização porque as pessoas mesmo que queiram estar a trabalhar focadas estão sempre a falar nisso”.

Pessoa C: A participante veio reforçar o que foi dito anteriormente, enfatizando que “essencialmente trabalhamos muito em equipa e (...) a violência doméstica ou qualquer outro tipo de questão que possa de alguma forma influenciar a produtividade do trabalhador tem questão prática e a questão comportamental. A questão prática na equipa tem as consequências do absentismo, da falta de

pontualidade (...) – há equipas onde isto é bem gerido e há outras onde isto não é tão bem gerido – e vai efetivamente influenciar toda a produtividade da equipa, o clima da própria equipa. Outra questão prática são os acidentes de trabalho: o acidente de trabalho é uma consequência exatamente da falta de concentração que muitas das vezes as vítimas têm. A questão também do absentismo vai aqui influenciar a questão prática da equipa e vai no final do dia trazer consequências negativas”. A nível comportamental “é a tristeza que se alastra na própria equipa, começa a existir um sentimento de pesar, começa a existir uma grande desmotivação, que funciona como que rastilho, ela está centrada numa pessoa, mas depois alastra para todas as outras pessoas da equipa e também isto tem consequências para a organização porque pessoas felizes fazem uma empresa de sucesso, pessoas infelizes trazem consequências muito negativas para a empresa”.

Q8: As novas tecnologias e o teletrabalho poderão promover o isolamento dos/as colaboradores/as, ainda mais das vítimas de violência doméstica. Como poderão/deverão as entidades empregadoras agir após conhecimento da situação de violência doméstica tendo em conta este "novo" modelo de trabalho?

Pessoa A: “Se conseguirmos ter a perceção do que é que se passa com o colaborador, nós conseguimos tomar algumas providências (...). Nem sempre é necessário que a lei nos diga o que é que temos que fazer para que de uma perspetiva de boa gestão das equipas com quem trabalhamos (...) de tentarmos ser mais proativos e de tomarmos uma determinada postura. Obviamente que se nós conhecemos muito bem o nosso colaborador e vemos que ele está com um comportamento diferente daquilo que é o habitual é necessário sempre ter uma conversa com ele, agora obviamente que por muita proximidade que haja, é mais certo nós irmos a saber que essa pessoa esteja com um problema de violência doméstica por algum colega próximo, que, não conseguindo manter mais aquele segredo, nos venha dizer ‘atenção, tem que moderar um bocadinho com aquela pessoa, (...) porque aquela pessoa está numa situação x’ e é nessa altura que se fica a saber (...). Eu, por exemplo, tive uma situação agora quando houve esta situação

do teletrabalho, houveram pessoas aqui que preferiam ir para teletrabalho, até pela questão do distanciamento, mas tive uma pessoa que embora não tivesse problema absolutamente nenhum com ninguém, nem familiar – por acaso até já era uma pessoa que nós já tínhamos identificado que não tinha o perfil indicado para estar em teletrabalho, porque para estar em teletrabalho é preciso também nós termos aqui alguma identificação ou alguma visão sobre como a pessoa é, porque o teletrabalho não dá para todas as pessoas –, a própria pessoa veio-nos pedir para não ficar em teletrabalho, (...) o que a pessoa disse foi ‘eu neste momento da minha vida estou a precisar de estar com pessoas, estou a precisar de estar num sítio onde seja obrigada a sair de casa’, mas a própria pessoa fez essa identificação e no entanto não tinha nenhum problema desta gravidade associada, admitindo estar num momento de maior introspeção, de maior pressão, sozinha, etc., portanto a própria colaboradora sentiu a necessidade de dizer ‘não me mandem para teletrabalho’ e tenho tido já casos aqui de outros colegas de outras direções de serviços que me têm dito a mesma coisa”. Além disso, “temos também uma certa obrigação de tentar identificar junto da pessoa qual é o problema, e seja ele qual for e seja ele um princípio, se diga à pessoa ‘olha preferes não ficar em teletrabalho? Se preferes vir daí para cá nós vamos tentar ajustar as coisas de maneira a que possas vir para cá trabalhar’ e até se pode estar a dar uma mão à pessoa sem se saber em concreto qual o problema, mas pode estar a dar um contributo para uma situação já inicial que esteja a começar e que nós ainda não saibamos, que não tenhamos ainda conhecimento”. Adicionalmente, “muitas vezes é pelos colegas (...) que se pode conseguir identificar alguma situação dessas porque pode haver alguém que desabafe, que diga alguma coisa, (...) na perspetiva de tentar ajudar, de tentar colaborar”. Por fim, “nós temos serviços, temos faculdades e escolas, temos unidades funcionais, temos centros de investigação, temos toda uma panóplia de estruturas, em que casos destes ou há uma grande atenção por parte de quem está ao lado ou então está só dependente da chefia direta, pode não ser fácil (...). Nos docentes podem haver situações de violência doméstica e como é que se deteta um caso de um docente? Se não for através de uma alteração grave de comportamento, por exemplo com os alunos, em que os alunos vão participar junto do conselho pedagógico que aquele docente ou

aquela docente que tinha um comportamento exemplar, era ótima com os alunos, *super friendly*, começa a gritar, começa a ser agressiva, etc., é difícil. (...) E isto também já acontece nos alunos e nas relações de namoros entre alunos, (...) que também já vão sendo identificados no gabinete de psicologia e de apoio ao estudante e junto dos serviços de ação social, situações também de violência no namoro”.

Observador: Depois do testemunho acima, o observador veio, aqui, ampliar o tema e propor que seja facilitado “o acesso dos trabalhadores a consultas na área da psicologia ou na área da psiquiatria”, complementando que existe “uma grande resistência e às vezes as empresas não pensam muito nesta questão da saúde mental (...) – a nível da medicina do trabalho também se podia fazer aqui alguma coisa”.

Pessoa E: O participante veio reiterar “que poderia haver uma sinergia maior entre uma consulta de psicologia e haver mais psiquiatria comunitária (...), porque muitas vezes os utentes aparecem com sintomas, mas sobretudo psicossomatizações³, e aí a medicina do trabalho ajudava imenso, creio que nisso poderia ser um pouco mais proativa. (...) Deveriam haver mais consultas de psicologia, principalmente com o apoio posteriormente da psiquiatria comunitária, não necessariamente hospitalar, mais comunitária”.

Pessoa C: A participante deixou igualmente o testemunho da sua organização, referindo que têm um médico que se dirige às suas instalações 4 vezes por mês. “É um médico que tem, além da medicina do trabalho, uma especialidade em psicologia e (...) muitas das vezes as consultas que faz são consultas mais ao nível da psicologia com as nossas pessoas, do que até o tirar da tensão ou ver a glicémia. Inclusive, sei de uma situação em concreto de uma pessoa que nós temos connosco a trabalhar em que ele encaminhou até para a psiquiatria depois das conversas que teve com

³ Que resulta na influência da parte psíquica na parte física do organismo. “psicossomático”, in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2021, <https://dicionario.priberam.org/psicossom%C3%A1tico> [consultado em 12-07-2021].

essa pessoa e, sim, efetivamente a medicina do trabalho e este ramo da psicologia andarem aliados eu acho que é extremamente importante”.

Q9: Deverão ser implementados nas organizações planos de ação de combate à violência doméstica? Se sim, como podem esses ser estruturados, considerando o mercado laboral e o perfil das vossas organizações?

Pessoa D: O participante reforçou que passará principalmente pela formação sobre a temática, com o foco em “formar e informar”. Esta formação deverá abordar como a violência doméstica poderá influenciar a vida quotidiana, assim como de que maneira “poderá afetar quer colegas, quer a empresa”.

Pessoa E: O participante veio, desta forma, dar o seu parecer final, afirmando que “a nível de legislação todas as empresas, ou melhor, todos os colaboradores das empresas têm que ter um atestado de robustez, tem que existir a medicina do trabalho para ver se os colaboradores têm condições ou não de estar a trabalhar, e, como foi dito anteriormente, muitas vezes passa por só medir uma tensão e ver uma glicémia, e aqui o plano de ação poderia (...) orientar para identificar uma instabilidade que estivesse encaminhada para a violência doméstica. Para isso, a especialidade da medicina do trabalho tinha que ter um trabalho mais preponderante (...) nesse sentido. (...) É importante fazermos um bom rastreio na medicina do trabalho (...) quer seja da tensão, quer seja das glicémias, mas também ver o colaborador como uma pessoa holística e não só a nível físico se está tudo bem ou não, psicologicamente também. Tentar arranjar aqui algum protocolo (...) e implementar isso nesse sentido”.

7.3. Análise e interpretação dos resultados

Os resultados derivados dos grupos focais são de carácter qualitativo, e, portanto, implicam uma “análise qualitativa dos dados sem a intervenção estatística” (Aschidamini & Saupe, 2005).

A análise dos resultados de um grupo focal dá-se, normalmente, em duas fases distintas (Aschidamini & Saupe, 2005; Ressel *et al.*, 2008). A primeira prende-se numa leitura dos depoimentos, ou seja, nas citações textuais dos participantes (efetuada no ponto anterior) e a segunda dá-se com a indexação dos dados (verificada nos dois pontos seguintes), isto é, a categorização dos dados, descrevendo como determinadas categorias e/ou temas vão surgindo ou estão ausentes, encontrando padrões recorrentes (Aschidamini & Saupe, 2005; Ressel *et al.*, 2008).

5.5.1. Tópicos recorrentes

Neste exercício foram encontradas determinadas noções que surgem recorrentemente ao longo dos depoimentos prestados. Este indicam-nos que tipo de conhecimento as empresas escolhidas possuem acerca da temática da violência doméstica, assim como permitem identificar lacunas, fraquezas ou, até mesmo, a inexistência de métodos de gestão de pessoas vítimas de violência doméstica.

Violência psicológica e verbal

No que toca à própria definição de violência doméstica, ficou claro que cada vez mais se tem em conta a violência psicológica e verbal e que essas podem ser tão ou mais agressivas quanto a violência física, pela qual a violência doméstica é maioritariamente conhecida (Pessoa E). Como referido ao longo do nosso enquadramento teórico, a violência verbal e psicológica são partes integrantes da violência doméstica e têm o objetivo de controlar a vítima através de técnicas de abuso e ameaças emocionais.

Tema tabu e banal

Infelizmente, a violência doméstica é ainda muitas vezes normalizada em Portugal, tornando-se parte integrante das relações íntimas no país através de significados banais dados à mesma (Pessoa E). Neste caso, foi frequente os/as participantes providenciarem exemplos e testemunhos desta mesma banalização através de afirmações não proferidas por eles/elas, mas sim ouvidas durante os seus trajetos

pessoais e profissionais: “ele bateu-me mas eu mereci” (Pessoa E); “aborreci-me com o meu marido, ele até me deu um encontrão” (Pessoa C).

A violência doméstica é igualmente e simultaneamente considerada tabu ao longo do exercício (Pessoa E; Pessoa B), evidenciando a necessidade de sensibilizar a população acerca deste flagelo social, de forma a eliminar a tendência de normalização da mesma.

Neste sentido, “é necessária uma mudança social, um ajuste na estrutura patriarcal que sustenta as desigualdades de género, que, em última instância, fomentam a violência doméstica e familiar” (Singulano & Teixeira, 2020).

Indicadores da presença de violência doméstica no local de trabalho

Os/as intervenientes (Pessoa A; Pessoa B; Pessoa C; Pessoa E) foram coesos/as no que toca a indicadores frequentemente encontrados em situações de violência doméstica e que são facilmente detetados no local de trabalho, sendo, alguns desses, os seguintes: quebra da produtividade, má pontualidade, perda de concentração, baixa assiduidade, humor instável, distrações derivadas da receção de muitas mensagens e telefonemas da pessoa agressora durante o dia de trabalho, depressão.

Dificuldade em identificar situações de violência doméstica no local de trabalho

Todos/as os/as participantes expressaram o quanto é difícil identificar uma situação de violência doméstica no local de trabalho e grande parte desconhece que tipo de comportamentos procurar ou ter em consideração quando existem suspeitas de que algo de errado se está a passar.

De acordo com Katula (2006), as entidades empregadoras e supervisores/as diretos/as devem ter em consideração os seguintes sinais frequentemente indicativos da presença de violência doméstica:

- Absentismo e atrasos excessivos (especialmente às segundas-feira)
- Súbita redução da produtividade
- Ferimentos e lesões frequentes
- Pausas sucessivas

- Uso de muita roupa ou de roupa que cubra o corpo todo, até durante o verão ou dias mais quentes

- Falta de concentração
- Dificuldade em tomar decisões
- Indisponibilidade ou impossibilidade para deslocações profissionais
- Distração, depressão ou ansiedade
- Chamadas telefônicas, mensagens ou visitas excessivas da pessoa agressora

Equipa: efeito dominó

A palavra “equipa” surgiu frequentemente, o que demonstra a importância da mesma em situações de violência doméstica. Neste caso, foi até apresentado o conceito de “efeito dominó” (Pessoa E), que acontece quando um/a dos/as colaboradores/as é vítima de violência doméstica e as repercussões negativas provenientes desta começam a espalhar-se para os demais elementos das equipas. Foi acrescentado, ainda, que, em equipas unidas, o que afeta uma pessoa afetará automaticamente todas as outras (Pessoa A; Pessoa C; Pessoa E). Infelizmente, muitas vezes este espírito de equipa traz consigo uma sensação de impotência e frustração (Pessoa A), tanto por desconhecimento de métodos de apaziguamento dos sentimentos/atos negativos decorrentes da violência doméstica, como por desconhecimento de como se deve ajudar um/a colega vítima desta.

Por fim, foram igualmente identificadas repercussões a nível prático e repercussões a nível comportamental (Pessoa A). As repercussões práticas prendem-se, maioritariamente nos acidentes de trabalho (sendo que muitos deles provêm de falta de concentração ao desempenhar uma certa tarefa – esta distração pode ser proveniente de uma situação de violência doméstica) e as repercussões comportamentais passam pelos sentimentos de tristeza, pesar e desmotivação, que começam por estar centrados numa pessoa mas alastram aos restantes elementos das equipas (Pessoa A).

Legislação laboral

No que toca à legislação laboral de apoio às vítimas de violência doméstica existente em Portugal, registaram-se dois padrões pertinentes no nosso grupo focal.

O primeiro evidencia o desconhecimento das leis da parte dos/as participantes. Uma parte dos participantes (por exemplo, Pessoa B e Pessoa D) não conheciam a existência das leis que protegem as vítimas de violência doméstica no que toca ao direito do trabalho.

O segundo detém-se na identificação de diversas lacunas na lei (Pessoa A), ou seja, sobre as condicionantes impostas às vítimas para que as leis possam ser aplicadas. A apresentação da queixa-crime à entidade laboral pode, ainda, expor a vítima, colocando-a ainda mais vulnerável.

Coloca-se, então, a questão: devem as empresas agir preventivamente ou somente atuar de acordo com a lei em situações já limite (após apresentação de queixa-crime e saída da morada de residência habitual)?

Foi revelado que as faltas consideradas justificadas e a transferência do local de trabalho são o menor dos problemas (Pessoa C). A grande dificuldade passa pela rara iniciativa que as vítimas têm em abordar o tema com as suas empresas, que, juntamente com a dificuldade que as entidades empregadoras têm em reconhecer os sinais de violência doméstica, tornam todo este processo ainda mais complexo (Pessoa C).

Formar e informar

Durante o exercício chegou-se ao consenso de que é necessário formar e informar (Pessoa D), isto é, providenciar formação não só no que toca à violência organizacional, mas também sobre a violência doméstica e como essa pode afetar o local de trabalho, promovendo ações de sensibilização para que todas as pessoas das organizações adquiram conhecimento sobre a temática e entendam como esta pode afetar a vida quotidiana das vítimas, assim como a dos/as colegas e das próprias empresas.

Até então existe pouca ou nenhuma informação e formação sobre a temática a nível laboral (MacGregor *et al.*, 2016) e, sendo um problema social de alta

complexidade com repercussões ao nível da vida privada e profissional, é imperativo que as empresas tomem a iniciativa de abordar o tema nos locais de trabalho. O facto de poucas vítimas procurarem o apoio das suas entidades empregadoras deverá reforçar esta necessidade de sessões de formação (Weziak-Białowolska et al., 2020), numa tentativa de práticas de gestão de pessoas mais inclusivas.

5.5.2. Tópicos emergentes

Durante o grupo focal foram encontrados dois tópicos não antes previstos na revisão da literatura e que denotam certas lacunas que deverão ser abordadas. O primeiro é a Responsabilidade Social Empresarial e o segundo é a Medicina do Trabalho.

Responsabilidade Social Empresarial

A responsabilidade social empresarial surgiu durante a troca de ideias como potenciadora das organizações, interligando o sucesso das empresas à felicidade dos/as seus/suas colaboradores/as (Pessoa D).

Esta ideia pode ser reforçada pela seguinte citação proferida durante o grupo focal: “quando estamos a falar de empresas que hoje em dia têm responsabilidade social, que querem estar no mercado com uma posição dominante, de ter os melhores colaboradores ao seu serviço, hoje em dia a questão legal nós seguimo-la e é importante para nós, mas nós vamos muito mais para além da questão legal, vamos para a questão moral, do saber fazer, de saber ter as pessoas do lado das empresas, porque as empresas são mesmo isso, são organizações de pessoas” (Pessoa D). Neste sentido, a responsabilidade social empresarial pode ser traduzida como um conjunto de “ações que aparecem para promover algum bem social, para além do interesse da empresa e do que é exigido por lei” (McWilliams & Siegel, 2001, citados por Duarte et al.).

Apesar de não existir um consenso ou uma definição geral da responsabilidade social empresarial, podemos assumir a da Comissão Europeia, que integra os seguintes princípios (retirados de DGAE, s.d.):

- As práticas laborais, como os direitos humanos, trabalho e formação, diversidade, igualdade de género, saúde e bem-estar dos trabalhadores;
- As questões ambientais, como a biodiversidade, alterações climáticas, utilização eficiente dos recursos e prevenção da poluição;
- O combate à corrupção;
- O envolvimento e o contributo para o desenvolvimento da comunidade;
- A inclusão de pessoas em situação de desigualdade; e
- Os interesses e benefícios dos consumidores.

Como já previamente referido, a violência doméstica surge como ameaça à manutenção dos postos de trabalho das vítimas (Showalter, 2016), perturbando muitas vezes a já débil situação económica das mesmas, aumentando o risco de entrarem em situação de pobreza e de se tornarem sem-abrigo e tornando-as ainda mais vulneráveis a outros tipos de violência como discriminação no acesso a emprego, exploração, assédio e impossibilidade de progressão na carreira (Duarte *et al.*, 2019). Tendo em conta que as tentativas de femicídio ou de exercício de outras formas severas de violência nos locais de trabalho das vítimas têm vindo a aumentar nos últimos anos (OMA, 2020) e que os consumidores cada vez mais orientam as suas opções de compra considerando os critérios de responsabilidade social das organizações (Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2004), as empresas que apresentem programas de sensibilização e de apoio às vítimas de violência doméstica poderão ser consideradas “atores de proximidade’ mobilizáveis para o combate e reação ao problema” (Duarte *et al.*, 2019), transmitindo uma cultura de responsabilidade social que protege as vítimas de possíveis condutas laborais ilícitas e de eventuais despedimentos, tornando-se, assim, mais apelativas aos olhos dos/as consumidores/as e, igualmente, aos de outros/as parceiros/as económicos/as.

Uma cultura empresarial que promove responsabilidade social requer um investimento que poderá tornar-se um impedimento para certas empresas, mas proporciona claras vantagens às organizações (retirados de DGAE, s.d.):

- Atração e manutenção do capital humano qualificado na organização, promovendo simultaneamente a motivação dos mesmos e o aumento da sua produtividade;
- Atração e retenção de clientes, parceiros, fornecedores e investidores que queiram colaborar com a causa social;
- Resiliência para a gestão de riscos e cenários de crise;
- Geração de diferencial competitivo na organização;
- Promoção de uma imagem mais positiva da organização;
- Redução de eventuais cenários de escassez de recursos naturais, com impactos positivos quer na cadeia de fornecimento, quer na própria organização;
- Promoção de impactos positivos na sociedade e criação de oportunidades para as pessoas impactadas com as ações da organização.

Medicina do Trabalho

Por fim, um dos temas que surgiu durante o grupo focal foi o da importância da medicina do trabalho no despiste de situações de violência doméstica e no combate à mesma (Pessoa C; Pessoa E). Esta especialidade da medicina é legislada pela lei nº 102/2009 (Anexo 9), cujo artigo 108º, alínea 1, menciona o seguinte: “o empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo” (retirado de Diário da República Eletrónico).

Geralmente, a medicina do trabalho não encara o/a indivíduo/a como um ser holístico (Pessoa E), ou seja, como um todo que deve ser entendido e explicado na sua integridade, resumindo-se, muitas vezes a um simples rastreio da tensão arterial, glicémia e colesterol, tal como corroborado por um dos participantes do nosso exercício: “É importante fazermos um bom rastreio na medicina do trabalho (...) quer seja da tensão, quer seja das glicémias, mas também ver o colaborador como uma pessoa holística e não só a nível físico se está tudo bem ou não, psicologicamente também” (Pessoa E).

Tendo em conta que as empresas têm que garantir que os/as seus/suas colaboradores/as trabalham num ambiente seguro para que todas as suas potencialidades sejam aproveitadas e visto terem que comprovar as suas aptidões físicas e psíquicas (Pessoa E), é imperativa uma coordenação eficaz entre as entidades empregadoras e os serviços de medicina do trabalho.

Tradicionalmente, o papel do/a profissional da medicina de trabalho não é o de tratar o/a paciente, mas sim de avaliar a sua capacidade física, devolvendo-o/a, muitas vezes, “às fontes determinantes do seu mal-estar original” (de Vasconcellos & Pignati, 2006). Infelizmente, os/as profissionais de medicina, no geral, tendem a minimizar a seriedade das situações de violência doméstica, focando-se nos traumas físicos e ignorando a origem dos mesmos (Saliba *et al.*, 2007), o que se deve às dificuldades sentidas pelos mesmos na abordagem da temática. De acordo com um estudo realizado por Sugg & Inui, 1992 (citados por Serra, 2014), esta ineficácia acontece pela clara falta de tempo destes profissionais, receio em ofenderem as vítimas ao questionarem as mesmas sobre a situação de violência doméstica, falta de preparação para abordar o tema, receio de não terem capacidade para controlar o comportamento da vítima ou o descontrolo da situação e a um possível sentimento de identificação com os/as pacientes.

O/a profissional da medicina do trabalho não pode nem deve assumir a responsabilidade de resolver por inteiro a situação de violência doméstica e de amenizar as suas repercussões no local de trabalho, até porque a mesma não se trata somente de uma questão de saúde, mas igualmente judicial. No entanto, a violência doméstica afeta o bem-estar e a segurança das demais pessoas das organizações, portanto deverão ser efetuados esforços no sentido de realizar consultas não só do foro físico, mas também psicológico, na tentativa de identificar antecipadamente possíveis situações de violência doméstica e de prestar o devido apoio às vítimas. Neste sentido, “questões relacionadas com esta problemática deveriam ser incluídas por rotina na elaboração da história clínica” e na “presença de alguns comportamentos, sintomas ou sinais, a hipótese de violência conjugal deveria ser sempre colocada e obrigatoriamente abordada durante o acto de consulta” (Nunes, 2003).

8. Plano de ação

Este plano de ação poderá ser implementado nas empresas e deverá fazer parte de um programa que terá que incluir formação sobre o tema a toda a organização, preparação de uma equipa de resposta à violência doméstica no local de trabalho (uma *task force* que deve envolver líderes, pessoal de recursos humanos, equipas de segurança, clientes, sindicatos, associações de apoio à vítima, etc.), desenvolvimento de protocolos e políticas internos, assim como sessões de formação sobre o tema e, por fim, ações de sensibilização para que o mesmo não caia no esquecimento (Widiss, 2018). Este tipo de plano deverá ter um carácter de continuidade ao longo do tempo, fazer parte integrante de um programa de bem-estar laboral e de fácil acesso a todos/as os/as colaboradores/as (Glass *et al.*, 2016).

Ademais, os protocolos e políticas internos deverão dar ênfase a tolerância zero no que toca à violência organizacional e à violência doméstica e deverão, pelo menos, englobar os seguintes aspetos (Fitzgerald *et al.*, 1998):

- Definição de violência organizacional
- Definição de violência doméstica
- Informação sobre como intervir caso seja verificado ou haja suspeita de que um/a colaborador/a está a sofrer de violência organizacional ou de violência doméstica (plano de ação)
 - Orientações sobre como identificar e antecipar possíveis situações de violência
 - Métodos de neutralização ou de disseminação de situações potencialmente violentas
 - Instruções de utilização de dispositivos de segurança e de equipamentos de proteção

Figura 8.1 - Exemplo de protocolo de violência interno.

The purpose of this policy is to inform all employees of our company about violence and domestic violence. This policy defines violence and domestic violence and should be used in conjunction with the *Violence in the Workplace Procedure Manual*.*

Policy

Our company seeks to provide a safe work environment and will not tolerate any violence by employees or against employees. This includes domestic violence among coworkers or outside partners. This policy does not intend to create any obligation or liability on the part of the company to take any actions beyond those required by law.

Definition of Violence

Violent behavior includes verbal or physical threats, carrying a potentially dangerous weapon, acts of verbal abuse, harassment, fights, and acts of physical assault.

Definition of Domestic Violence

Violent behavior committed by one intimate partner against another. It can be physical, sexual, or psychological with the primary purpose to control, dominate, or hurt the other partner in the relationship.

Crisis Plan

See *Violence in the Workplace Procedure Manual* for planned immediate response to violent incidents. This plan should be reviewed by all employees annually.

Response to Violence or Domestic Violence

See *Violence in the Workplace Procedure Manual* for more detailed description of violence and domestic violence and the steps to take when this is suspected, reported, or observed. Employees seeking assistance with domestic violence should speak to their manager and Employee Assistance Program (EAP) at (insert appropriate telephone number). Grievance procedures for reporting violence and domestic violence in the workplace from coworkers or supervisors are available in Human Resources.

Help may include prevention activities, discipline, confidential counseling through EAP or the health care plan, health care services, work changes, environmental controls, safety planning, referrals for domestic violence services, legal action, or other assistance.

*The organization should create a manual on procedures to accompany their violence policy.

Fonte: Fitzgerald et al. (1998)

O plano de ação apresentado abaixo propõe uma sequência de ações que as entidades empregadoras, supervisores/as e colegas poderão tomar quando confrontados com um/a colaborador/a que é vítima de violência doméstica, estando dividido em duas versões distintas: situação de violência doméstica não reportada pela vítima e situação de violência doméstica reportada pela vítima.

Na eventualidade de tanto a vítima como a pessoa agressora trabalharem na mesma organização, adicionar, ainda, os seguintes passos ao plano de ação (WSMH, 2016):

- Assegurar que a vítima e a pessoa agressora não têm o mesmo horário de trabalho ou que não partilham o mesmo espaço de trabalho;
- Instaurar um processo disciplinar caso a pessoa agressora demonstre comportamentos abusivos no local de trabalho.

Ambas as ações acima descritas deverão ser tomadas pelos/as supervisores/as e/ou a entidade empregadora.

Tabela 8.1 - Plano de ação.

Situação não reportada pela vítima	Situação reportada pela vítima
Ações a tomar pelos/as colegas:	
<ul style="list-style-type: none"> - Passar a hora de almoço ou as pausas com a vítima e oferecer-se para conversar/ouvir - Oferecer-se para se encontrar com a vítima fora do local de trabalho caso a mesma não se sinta confortável para falar sobre o tema no local de trabalho - Reportar preocupação ao/à superior/a direto/a da vítima em caso de suspeita firme e sustentada 	<ul style="list-style-type: none"> - Familiarizar-se com a aparência física e voz da pessoa agressora caso a mesma compareça no local de trabalho (o que ajudará a pedir ajuda à equipa de segurança ou à polícia em caso de necessidade imediata) - Oferecer-se para monitorizar as chamadas telefónicas provenientes da pessoa agressora - Providenciar uma lista de instituições às quais a vítima pode recorrer a auxílio
Ações a tomar pelos/as supervisores/as diretos:	
<ul style="list-style-type: none"> - Desencorajar rumores dentro e entre as equipas e promover a privacidade de todos e todas os colaboradores e colaboradoras, especialmente a da vítima - Reforçar que existem consequências para quebras de sigilo e de confidencialidade inapropriadas - Ter informação atualizada sobre recursos legais e de terapia (para orientação e ajuda psicológica da vítima quando necessárias) - Rever o programa de apoio à vítima com todos/as os/as colaboradores/as 	<ul style="list-style-type: none"> - Oferecer-se para ouvir caso a vítima decida reportar a situação de violência doméstica - Ser acessível e enfatizar que o cargo da vítima na organização não se encontra em risco - Ajudar a vítima a criar um plano de defesa e de segurança pessoal - Realocar o espaço de trabalho da vítima para outra zona das instalações da organização para que não possa ser avistada de fora pelas janelas e para a pessoa agressora não saber onde a encontrar - Providenciar formação às equipas de segurança na eventualidade da pessoa agressora comparecer nas instalações da organização - Fornecer uma fotografia da pessoa agressora à equipa de segurança e receção - Após deliberação com e aprovação da vítima, pedir ao pessoal administrativo que monitorize as chamadas telefónicas da vítima - Mudar a extensão telefónica da vítima e retirar quaisquer contactos seus das páginas web da empresa - Sugerir tratamento e acompanhamento médico e apoio especializado da APAV ou CIG (providenciar contactos)
Ações a tomar pela entidade empregadora:	
<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar e oferecer um programa de apoio a todos/as os/as colaboradores/as e às suas famílias - Desenvolver um programa de prevenção da violência no local de trabalho que incorpore violência doméstica, juntamente com entidades de saúde ou associações como a APAV e a CIG - Implementar uma política de não-discriminação, não-retaliação e de confidencialidade para os colaboradores ou colaboradoras que venham a reportar serem vítimas de violência doméstica - Oferecer formação para fomentar a sensibilização sobre a temática da violência doméstica e resumir os processos da organização e de apoio - Reforçar as políticas de confidencialidade e privacidade a toda a organização 	<ul style="list-style-type: none"> - Oferecer-se para ouvir caso a vítima decida reportar a situação de violência doméstica - Permitir flexibilidade de horário e de carga de trabalho à vítima sem contrapartidas - Permitir que a vítima falte justificadamente para resolver a sua situação familiar - Realizar uma avaliação das ameaças com recurso a peritos/as (polícia, especialistas externos/as, associações de apoio à vítima, etc.) - Desenvolver um programa de segurança específico à organização e a cada situação de violência, juntamente com entidades de saúde ou organizações como a APAV e CIG - Providenciar um serviço de escolta à vítima à chegada e saída das instalações da organização (em coordenação, por exemplo, com a equipa de segurança) - Fornecer um telemóvel da empresa com discagem direta para a polícia (112) - Proteger as instalações e o parque de estacionamento da organização - Instalação de botões de pânico no escritório/andar onde a vítima trabalha

Fonte: Adaptado de PSHSA (2010), WSMH (2016) e Widiss (2018)

9. Conclusão

As vítimas de violência doméstica sentem-se frequentemente envergonhadas pela situação em que estão inseridas e têm receio de que a sua situação laboral fique em risco. Estes sentimentos promovem o isolamento social e o distanciamento dos/as colegas, supervisores/as, entidades empregadoras e outras instituições intermediárias que podem ajudar a removerem-se da situação de violência doméstica. Do outro lado estão, igualmente, os/as colegas, supervisores/as e as entidades empregadoras da vítima que suspeitam da situação de violência doméstica, mas que, por respeito à mesma e/ou por medo de interferir e deixá-la ainda mais vulnerável, não tomam nenhuma iniciativa e, por conseguinte, promovem ainda mais esse isolamento.

Dada a sensibilidade do tema, é importante que as organizações reconheçam o seu impacto não só no desempenho da vítima, mas também nos/as demais colaboradores/as. Saber identificar os sinais de violência doméstica e saber responder aos mesmos deverá ser prioridade das entidades empregadoras. Sendo a violência doméstica um crime público, as empresas devem, então, tomar os passos necessários para fazerem parte da solução do problema. Prestar assistência no local de trabalho às vítimas de violência doméstica fará com que elas se sintam ouvidas e seguras, promovendo, ao mesmo tempo, o bem-estar e o comprometimento com a organização.

Estudos indicam, ainda, que muitas das vítimas de violência doméstica dependem economicamente das pessoas agressoras ou da vida financeira em conjunto, e, tendo conhecimento desta vulnerabilidade, as pessoas agressoras tendem a sabotar a vida profissional das vítimas. Este boicote protagonizado pelas pessoas agressoras realiza-se através de diversas perturbações nos locais de trabalho das vítimas, que podem acontecer, tradicionalmente, em três formatos distintos: assédio no local de trabalho; redução do tempo de trabalho; e perda de emprego. Estas perturbações podem, ultimamente, levar à situação de desemprego das vítimas, tornando-as ainda mais vulneráveis, ao colocá-las no limiar da pobreza e acrescentando o risco de se tornarem sem-abrigo.

Adicionalmente, foram encontradas e enumeradas as leis através das quais as vítimas de violência doméstica estão protegidas, não só a nível privado, mas igualmente a nível laboral. Neste caso, poderão pedir a cooperação das empresas na redução/diminuição da carga horária (consoante a necessidade e preferência), a transferência (temporária ou definitiva) para outro estabelecimento da instituição, a suspensão imediata do contrato de trabalho, ter as suas faltas justificadas, a possibilidade de prestar serviço em teletrabalho e, por último, usufruir de uma licença de reestruturação familiar. A maioria destes direitos está, no entanto, dependente de apresentação de queixa-crime às autoridades e à saída da morada de residência habitual, o que suscita aqui diversas dúvidas a nível moral e social, ignorando a pluralidade das situações de violência doméstica, já que nem todas implicam, por exemplo, saída da vítima da sua morada de residência habitual.

Tendo em consideração as dificuldades sentidas por parte das entidades empregadoras, supervisores/as e colegas na identificação das situações de violência doméstica nos locais de trabalho, realizou-se um grupo focal com cinco organizações algarvias. Este grupo focal provou-se de extrema utilidade, já que permitiu observar, por exemplo, o pouco conhecimento das empresas sobre as leis laborais que regem a violência doméstica e permitiu, igualmente, identificar dois tópicos não antes previstos na análise literária sobre o tema, sendo esses: responsabilidade social empresarial e medicina do trabalho. Neste sentido, requisita-se uma maior cooperação por parte dos serviços de medicina de trabalho na identificação de situações de violência doméstica, através de consultas não só do foro físico, mas também psicológicos, para que as empresas se possam prevenir dos efeitos negativos da mesma e acionem meios de apoio às vítimas e demais colaboradores/as, que poderão ser encontrados no plano de ação apresentado. Este plano de ação poderá ou deverá ser parte integrante das empresas nas suas políticas de responsabilidade social.

Sabendo, agora, que muitas das vezes a violência doméstica se trata de violência de género contra as mulheres, resolveu-se submeter o plano de ação para publicação numa revista científica portuguesa que se foca, precisamente, nos estudos sobre as mulheres e de género. Esta revista, denominada *ex aequo*, foi fundada em 1999 pela

Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres (APEM), com o objetivo de alterar práticas estereotipadas e discriminatórias em função do sexo ou de outros fatores individuais e identitários. O plano de ação, vem, desta forma, apresentar uma nova medida de atuação, tendo em consideração os fatores que conotam as mulheres (como vítimas) ao crime de violência doméstica, decorrentes das estatísticas assustadoras em Portugal.

Para terminar, é importante frisar que o plano de ação apresentado se trata de um plano geral e que deve ser adaptado a cada empresa e à indústria na qual está inserida, tratando-se, por isso, de uma base encaminhadora para as organizações portuguesas. Complementarmente, estudos mais exatos sobre a contínua prevalência da violência doméstica em Portugal deverão ser realizados para que possa ser proposto um programa de apoio e prevenção da mesma nos locais de trabalho nacionais, tendo em conta as necessidades específicas do país.

10. Bibliografia

- APAV. (Março de 2021). *Estatísticas APAV - Relatório anual 2020*. Obtido em 07 de Junho de 2021, de Associação Portuguesa de apoio à vítima: https://apav.pt/apav_v3/images/pdf/Estatisticas_APAV_Relatorio_Anual_2020.pdf
- APAV. (Março de 2021). *Newsletter 3ª edição*. Obtido em 27 de Abril de 2021, de APAV: <http://mkt.apav.pt/vl/21d5dc9fe52300a937f00043fcf33-58f319-50ccefb0e12tXe>
- APAV. (s.d.). *A vítima*. Obtido em 23 de Março de 2021, de APAV: https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/a-vitima
- APAV. (s.d.). *O ciclo da violência doméstica*. Obtido em 23 de Março de 2021, de APAV: <https://apav.pt/vd/index.php/vd/o-ciclo-da-violencia-domestica>
- APAV. (s.d.). *Violência doméstica*. Obtido em 08 de Abril de 2021, de APAV: <https://apav.pt/vd/index.php/features2>
- Aschidamini, I. M., & Saupe, R. (Dezembro de 2005). Grupo focal - Estratégia metodológica qualitativa: Um ensaio teórico. *Cogitare enfermagem*, 9(1), 9-14. doi:10.5380/ce.v9i1.1700
- Backes, D. S., Colomé, J. S., Erdmann, R. H., & Lunardi, V. L. (Março de 2011). Grupo focal como técnica de coleta e análise de dados em pesquisas qualitativas. *O mundo da saúde*, 35(4), 438-442. doi:10.15343/0104-7809.2011354438442
- Braga & Ruzzi. (06 de Julho de 2016). *Entendendo o ciclo da violência doméstica*. Obtido em 26 de Março de 2021, de Advocacia para mulheres - Braga & Ruzzi sociedade de advogadas: <http://bragaruzzi.com.br/2016/07/06/entendendo-o-ciclo-da-violencia-domestica/>
- Burnett, L. B. (30 de Julho de 2018). *Domestic violence*. (B. Brenner, Ed.) Obtido em 23 de Março de 2021, de Medscape: <https://emedicine.medscape.com/article/805546-print>
- CIG, Massena, A., Fernandes, C., Ravara, D., Ribeiro, F. M., Susano, H., Gago, L., Perquilhas, M., Guerra, P., Pena, S. (2016). *Violência Doméstica: Implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno - Manual pluridisciplinar*. Obtido em 22 de Maio de 2021, de Centro de estudos judiciais:

http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/outros/Violencia-Domestica-CEJ_p02_rev2c-EBOOK_ver_final.pdf

- DDC. (08 de Dezembro de 2020). *Se um trabalhador for vítima de violência doméstica e isso afectar o seu trabalho, tem alguma protecção no emprego?* Obtido em 26 de Março de 2021, de Direitos e deveres dos cidadãos: <https://www.direitosedeveres.pt/q/vida-laboral/seguranca-no-emprego/se-um-trabalhador-for-vitima-de-violencia-domestica-e-isso-afectar-o-seu-trabalho-tem-alguma-proteccao-no-emprego>
- de Jonge, A. (2018). Corporate social responsibility through a feminist lens: Domestic violence and the workplace in the 21st century. *Journal of business ethics*, 148, pp. 471-487. doi:10.1007/s10551-015-3010-9
- de Vasconcellos, L. C., & Pignati, W. A. (2006). Medicina do trabalho: Subsciência ou subserviência? Uma abordagem epistemológica. *Ciência & saúde coletiva*, 11(4), 1105-1115. doi:10.1590/S1413-81232006000400031
- DGAE. (s.d.). *Responsabilidade social das empresas*. Obtido em 03 de Julho de 2021, de Direção-Geral das atividades económicas: <https://www.dgae.gov.pt/servicos/sustentabilidade-empresarial/responsabilidade-social-das-empresas.aspx>
- DGS & ASGVCV. (2016). *Violência interpessoal - Abordagem, diagnóstico e intervenção nos serviços de saúde*. Obtido em 08 de Abril de 2021, de Direção-Geral de saúde: https://www.dgs.pt/accao-de-saude-para-criancas-e-jovens-em-risco/ficheiros-externos/violencia_interpessoal-pdf.aspx
- Diário da República Eletrónico. (s.d.). Obtido de Diário da república eletrónico: <https://dre.pt/>
- Dias, I. (1998). Estratégias de pesquisa qualitativa no estudo da violência na família. Em A. Esteves, & J. Azevedo (Ed.), *Metodologias qualitativas para as ciências sociais* (pp. 29-40). Obtido de Instituto de sociologia, faculdade de letras, universidade do Porto: <https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/4256.pdf>
- Duarte, M. (2020). *#Ficaemcasa: A pandemia e a violência doméstica sobre mulheres*. Obtido em 27 de Abril de 2021, de Universidade de Coimbra - Faculdade de economia:

https://www.uc.pt/feuc/documentos/2020/Covid_e_violencia_domestica__Madalena_Duarte.pdf

- Duarte, M., Oliveira, A., Coelho, L., Fernando, P., Monteiro, R., & Ferreira, V. (Novembro de 2019). *Prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica nas entidades empregadoras*. (CIG, Ed.) Obtido em 03 de Julho de 2021, de CIG: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/11/Pdf-1.pdf>
- Felblinger, D. M., & Gates, D. (Abril de 2008). Domestic violence screening and treatment in the workplace. *AAOHN journal*, 56(4), 143-150. doi:10.1177/216507990805600402
- Fitzgerald, S., Dienemann, J., & Cadorette, M. F. (1 de Julho de 1998). Domestic violence in the workplace. *AAOHN journal*, 46(7), 345-355. doi:10.1177/216507999804600707
- Garcia-Moreno, C., Guedes, A., & Knerr, W. (2012). *Understanding and addressing violence against women*. (S. Ramsay, Ed.) Obtido em 21 de Abril de 2021, de World health organization: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77432/WHO_RHR_12.36_eng.pdf;jsessionid=CB048EFDE5C492A4605749216E25B234?sequence=1
- Giesbrecht, C. J. (26 de Maio de 2020). Toward an effective workplace response to intimate partner violence. *Journal of interpersonal violence*. doi:10.1177/0886260520921865
- Glass, N., Hanson, G. C., Laharnar, N., Anger, W. K., & Perrin, N. (Julho de 2016). Interactive training improves workplace climate, knowledge, and support towards domestic violence. *American journal of industrial medicine*, 59(7), pp. 538-548. doi:10.1002/ajim.22601
- GNR. (s.d.). *Violência doméstica*. Obtido em 08 de Abril de 2021, de Guarda nacional republicana: https://www.gnr.pt/Cons_ViolenciaDomestica.aspx
- Godoy, A. S. (Maio/Junho de 1995). Pesquisa qualitativa: Tipos fundamentais. *Revista de administração de empresas*, 35(3), 20-29. doi:10.1590/S0034-75901995000300004
- Gov.uk. (19 de Novembro de 2020). *Guidance for victims of domestic violence in Portugal*. Obtido em 08 de Abril de 2021, de Gov.uk:

<https://www.gov.uk/government/publications/portugal-information-for-victims-of-domestic-abuse/guidance-for-victims-of-domestic-violence-in-portugal>

- Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. (2004). *O compromisso das empresas com a valorização da mulher*. Obtido em 06 de Julho de 2021, de Instituto ethos de Eempresas e responsabilidade social: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/14.pdf>
- Katula, S. L. (Agosto de 2006). Domestic violence in the workplace - Part II: Employers' response. *AAOHN journal*, 54(8), 341-344. doi:10.1177/216507990605400801
- Katula, S. L. (Outubro de 2012). Creating a safe haven for employees who are victims of domestic violence. *Nursing forum*, 47(4), 217-225. doi:10.1111/j.1744-6198.2012.00278.x
- MacGregor, J. C., Wathen, C. N., & MacQuarrie, B. J. (Setembro de 2016). Domestic violence in the canadian workplace: Are coworkers aware?. *Safety and health at work*, 7(3), 244-250. doi:10.1016/j.shaw.2016.01.003
- Maurer, R. (s.d.). *When domestic violence comes to work*. Obtido em 08 de Abril de 2021, de SHRM - The voice of all things work: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/risk-management/pages/domestic-violence-workplace-nfl-ray-rice.aspx>
- Mayhew, J., & Jahankhani, H. (18 de Julho de 2020). Current challenges of modern-day domestic abuse. Em H. Jahankhani, B. Akhgar, P. Cochrane, & M. Dastbaz (Edits.), *Policing in the era of AI and sSmart societies - Advanced sciences and technologies for security applications* (1ª ed., pp. 267-282). Springer. doi:10.1007/978-3-030-50613-1_12
- Mazza, V. d., Melo, N. S., & Chiesa, A. M. (Maio de 2009). O grupo focal como técnica de coleta de dados na pesquisa qualitativa: Relato de experiência. *Cogitare enfermagem*, 14(1), 183-188. doi:10.5380/ce.v14i1.14486
- MIOB. (2016). *Workplace domestic violence program*. Obtido em 6 de Abril de 2021, de Make it our business: <http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/MIOB-Workplace-Program-Flyer-2016-UPDATED.pdf>

- Murray, S., & Powell, A. (Dezembro de 2007). Family violence prevention using workplaces as sites of intervention. *Research and practice in human resource management*, 15(2), 62-74. Obtido em 26 de Março de 2021, de <https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA173101561&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=02185180&p=AONE&sw=w>
- Murray, S., & Powell, A. (Abril de 2008). Working it out: Domestic violence issues and the workplace. *Australian domestic & family violence clearinghouse*. Obtido em 16 de Abril de 2021, de <https://www.researchgate.net/publication/265216961>
- Nunes, A. S. (2003). Violência conjugal - O papel do médico de família. *Revista Portuguesa de medicina geral e familiar*, 19(2), pp. 141-17. doi:10.32385/rpmgf.v19i2.9922
- OMA. (2020). *Relatório anual 2019*. Obtido em 03 de Julho de 2021, de UMAR: http://www.umarfeminismos.org/images/OMA_Relatorio_Final_2019_FINAL.pdf
- Porto Editora. (2020). *Código do trabalho* (17 ed.). Porto: Porto Editora. Obtido em 23 de Junho de 2021
- PSHSA. (Agosto de 2010). Addressing domestic violence: A handbook. *Make it our business*. Obtido em 10 de Março de 2021, de Make it our business: <http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/OHSCC-Addressing%20DV%20in%20the%20Workplace.pdf>
- Ressel, L. B., Beck, C. L., Gualda, D. M., Hoffmann, I. C., da Silva, R. M., & Sehnem, G. D. (Dezembro de 2008). O uso do grupo focal em pesquisa qualitativa. *Texto & contexto enfermagem*, 17(4), 779-786. doi:10.1590/S0104-07072008000400021
- Saliba, O., Garbin, C. A., Garbin, A. J., & Dossi, A. P. (2007). Responsabilidade do profissional de saúde sobre a notificação de casos de violência doméstica. *Revista de saúde pública*, 41(3), 472-477. doi:10.1590/S0034-89102007000300021
- Serra, D. R. (Fevereiro de 2014). A violência doméstica contra a mulheres: Indicadores de risco e representações sociais [dissertação de mestrado]. Obtido de: <https://run.unl.pt/bitstream/10362/19771/1/VIOLENCIA%20DOMESTICA%20CONTRA%20AS%20MULHERES%20INDICADORES%20DE%20RISCO%20E%20REPRESENTA%20%28D%20SOCIAIS%20%28D%20SERRA%29.pdf>

- Showalter, K. (01 de Julho de 2016). Women's employment and domestic violence: A review of the literature. *Agression and violent behavior*, 31, 37-47. doi:10.1016/j.avb.2016.06.017
- Singulano, Y. L., & Teixeira, K. M. (2020). Percepção de adolescentes sobre as causas da violência doméstica e familiar contra as mulheres. *Oikos: Família e sociedade em debate*, 31(1), 96-118. doi:10.31423/2236-8493.v30i1.8541
- SSI. (30 de Junho de 2020). *Relatório anual de segurança interna 2019*. Obtido em 23 de Abril de 2021, de XXII Governo - República Portuguesa: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDAosAAAQJ%2bleAUAAAA%3d>
- SSI. (31 de Março de 2021). *Relatório anual de segurança interna 2020*. Obtido em 23 de Abril de 2021, de XXII Governo - República Portuguesa: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDQ1NAUABR26oAUAAAA%3d>
- Swanberg, J., Macke, C., & Logan, T. (Março de 2007). Working women making it work: Intimate partner violence, employment, and workplace support. *J interspers violence*, 22(3), 292-311. doi:10.1177/0886260506295387
- UN. (s.d.). *What is domestic abuse?* Obtido em 08 de Abril de 2021, de United Nations: <https://www.un.org/en/coronavirus/what-is-domestic-abuse>
- Versola-Russo, J. M., & Russo, F. (12 de Junho de 2009). When domestic violence turns into workplace violence: Organizational impact and response. *Journal of police crisis negotiations*, 9(2), 141-148. doi:10.1080/15332580902865193
- Vieira, P. R., Garcia, L. P., & Maciel, E. L. (22 de Abril de 2020). Isolamento social e o aumento da violência doméstica: O que isso nos revela? *Revista Brasileira de epidemiologia*, 23. doi:10.1590/1980-549720200033
- Weziak-Białowolska, D., Białowolski, P., & McNeely, E. (Fevereiro de 2020). The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. *World development*, 126. doi:10.1016/j.worlddev.2019.104732

- Widiss, C. (Janeiro de 2018). Addressing the workplace effects of intimate partner violence. *Violence and abuse in and around organisations*, 379. doi:10.4324/9781315194868-6
- Women's Aid. (s.d.). *Online and digital abuse*. Obtido em 08 de Abril de 2021, de Women's Aid: <https://www.womensaid.org.uk/information-support/what-is-domestic-abuse/onlinesafety/>
- Women's Aid. (s.d.). *What is domestic abuse?* Obtido em 08 de Abril de 2021, de Women's Aid: <https://www.womensaid.org.uk/information-support/what-is-domestic-abuse/>
- WSMH. (01 de Janeiro de 2016). *Addressing domestic violence*. Obtido em 23 de Março de 2021, de Workplace Strategies for Mental Health: <https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/addressing-domestic-violence>

Apêndice A – Comprovativo da submissão do artigo científico


Submissão de artigo para o apelo a contributos: Desigualdades sociais e medidas de ação afirmativa

ADRIANA MARQUES SILVA <a41431@ualg.pt>

ter, 25/05/2021 18:40

Para: apem1991@gmail.com <apem1991@gmail.com>

Cc: Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras <jcontrei@ualg.pt>

 1 anexos (77 KB)

Artigo 1 - Final.docx

Exma. Equipa Editorial,

Vimos, por este meio, submeter um artigo em resposta ao vosso apelo a contributos sobre "Desigualdades sociais e medidas de ação afirmativa", cujo título é:
Plano de ação organizacional de assistência às vítimas violência doméstica: o papel da entidade empregadora na presença do crime de violência doméstica.

No documento em anexo (ficheiro *Word*) poderão encontrar as seguintes informações:

- Título nas línguas portuguesa, inglesa e francesa
- Título abreviado
- Dados sobre os autores: nome, orcid ID, filiação, localização, endereço eletrónico, nota biobibliográfica
- Resumo e palavras-chave nas línguas portuguesa, inglesa e francesa
- Artigo (incluindo definições gerais, acrónimos e siglas, e bibliografia)

Agradecemos, desde já, a atenção despendida.

Cordialmente,
Adriana Silva

Apêndice B – Artigo Científico

Plano de ação organizacional de assistência às vítimas violência doméstica: o papel da entidade empregadora na presença do crime de violência doméstica

Organizational action plan of assistance to the victims of domestic violence: the role of the employer in the presence of the crime of domestic violence

Plan d'action organisationnel pour aider les victimes de violence domestique: le rôle de l'employeur en présence du crime de violence domestique

Título abreviado: Plano de ação organizacional

Autores:

Autora 1: Adriana Marques Silva

Orcid ID: 0000-0003-2187-7197

Filiação: Universidade do Algarve

Localização: 8005 Faro, Portugal

Endereço eletrónico: a41431@ualg.pt

Nota biobibliográfica:

Adriana Marques Silva (Lisboa, 1992) terminará em 2021 os seus estudos ao nível do mestrado em Gestão de Recursos Humanos, na Universidade do Algarve, Portugal.

A autora sempre soube que queria trabalhar com e para as pessoas, e, depois de diversas experiências profissionais, apercebeu-se que a gestão de recursos humanos, direitos laborais, mobilidade global e inclusão social são os temas que mais lhe suscitam interesse para a construção da sua carreira profissional.

A sua principal meta passará, portanto, por assegurar que todas as pessoas têm direito a um emprego cativante, desafiador e que permita uma subsistência condigna na sociedade atual.

Autor 2: Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras

Orcid ID: 0000-0003-0743-6096

Filiação: Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, Universidade do Algarve. Cin Turs, Research Centre for Tourism, Sustainability, and Well-being.

Localização: 8500, Portimão, Portugal

Endereço eletrónico: jcontrei@ualg.pt

Nota biobibliográfica:

É desde outubro de 1998 docente na Escola Superior de Gestão Hotelaria e Turismo da Universidade do Algarve, Doutorado em Gestão na Universidade de Évora, membro integrado do Cin Turs (Centro de Investigação em Turismo, da Universidade do Algarve). Participa em projetos de investigação sobre sustentabilidade e responsabilidade social empresarial, em comissões de organização e científicas de vários encontros científicos.

É docente das UC de Gestão de Recursos Humanos, Comportamento Organizacional e Ética e Responsabilidade Social Empresarial.

É revisor de revistas e encontros científicos.

É sub-diretor do Mestrado em Gestão de RH da ESGHT/FCHS e sub-diretor da Licenciatura em Turismo do Campus de Portimão.

É membro da direção do Sindicato dos Professores da Zona Sul,

É voluntário do banco alimentar contra a fome do Algarve, membro das equipas de visitantes do Grupo 5 e vogal do Conselho Fiscal.

Atualmente, membro da equipa Sustowns Project - Enhancing SUSTainable Tourism Attraction in Small Fascinating Med TOWNS - Lead Partner organisation: Lazio Region Association of Cities and Municipalities - ANCI LAZIO.

Team Leader University of Algarve: Adão Flores - Project Nb 5390. Starting date 2019-11-01 - Ending date 2022-06-30

Resumo

O objetivo deste artigo passa pela realização de uma breve análise literária sobre o tema da violência doméstica e as suas repercussões no local de trabalho. A violência doméstica afeta todos os estratos sociais, económicos e etários da sociedade e, sendo um crime público, cabe a todos e todas saber identificar e denunciar qualquer suspeita deste crime.

Tipicamente, a violência doméstica não é associada ao local de trabalho, incluindo em Portugal. Este artigo vem, desta forma, apresentar uma nova perspetiva relativamente ao tema e como esse deve ser abordado dentro das organizações.

Adicionalmente, será proposto um plano de ação geral a ser implementado nas empresas como método de apoio aos seus colaboradores ou às suas colaboradoras que são vítimas de violência doméstica.

Palavras-chave: Violência doméstica, vítima, local de trabalho, plano de ação.

Abstract

The purpose of this article is to carry out a brief revision of literature about domestic violence and its impacts in the workplace. Domestic violence affects all age groups and social and economic classes, and being it an offence prosecuted by public prosecution, it is up to everyone to know how to identify and report any suspicion of this crime.

Typically, domestic violence is not associated with the workplace, including in Portugal. This article will in a way present a new perspective about the theme and how it should be addressed in the workplace.

Additionally, a general action plan to be put in place in the companies will be proposed as a method of support to their employees that are suffering from domestic violence.

Keywords: Domestic violence, victim, workplace, action plan.

Résumé

L'objectif de cet article est la réalisation d'une brève analyse littéraire sur le thème de la violence domestique et de ses répercussions sur le lieu de travail. La violence domestique touche toutes les couches sociales, économiques et d'âge de la société et, étant d'un délit faisant l'objet de poursuites à la diligence du ministère public, c'est à chacun de savoir identifier et signaler toutes soupçons de ce crime.

Généralement, la violence domestique n'est pas associée au lieu de travail, y compris au Portugal. Cet article présente donc une nouvelle perspective sur le thème et la façon dont cela devrait être abordé au sein des organisations.

De plus, sera proposé un plan d'action général pour être mis en œuvre dans les entreprises afin de soutenir leurs employés ou employées victimes de violence domestique.

Mots-clés: Violence domestique, victime, lieu de travail, plan d'action.

Definições gerais

Vítima: Pessoa (seja de que género for) que sofre o crime de violência doméstica.

Femicídio: Homicídio de pessoas do género feminino.

Pessoa agressora: Pessoa (seja de que género for) que comete o crime de violência doméstica.

Vitimização: Ato ou situação que fazem uma pessoa tornar-se vítima.

Acrónimos e Siglas

ASGVCV: Ação de Saúde sobre Género, Violência e Ciclo de Vida

APAV: Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

CIG: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

DGS: Direção-Geral da Saúde

GNR: Guarda Nacional Republicana

UN: United Nations (Nações Unidas)

VD: Violência Doméstica

Introdução

A VD é uma realidade que atravessa todos os estratos sociais, económicos e etários (DDC 2020) e, por conseguinte, as vítimas são protegidas por lei em Portugal, incluindo no local de trabalho. Para melhor entendermos a VD e a razão da sua existência, é importante termos noções básicas acerca da mesma e compreender as razões pelas quais as vítimas continuam eventualmente numa relação com a pessoa agressora.

As vítimas de VD são assoladas por ansiedade e problemas de concentração, sentimentos de culpa, depressão, isolamento, dificuldade em dormir, entre outros (APAV s.d.), sendo que todos estes aumentam exponencialmente o risco de comportamento suicidário e perturbações psicossomáticas (DGS e ASGVCV 2016). É de referir, ainda, que metade das mulheres e crianças sem-abrigo se encontram nessa situação por terem fugido de situações de VD (Burnett 2018).

Torna-se importante, portanto, a aquisição de conhecimento e técnicas de apaziguamento destes sentimentos, não só pelos/as familiares e amigos/as da vítima, mas também pela entidade laboral.

Segundo Versola-Russo e Russo 2009, a VD traz consigo diversas repercussões negativas a nível organizacional, não só para as vítimas, mas também para os/as colegas das mesmas e para a reputação das empresas nas quais estão inseridas, sendo que a baixa produtividade de uma pessoa da organização, resultante da VD, pode tomar proporções maiores e afetar a produtividade dessa organização no geral, resultando no decréscimo da qualidade e/ou quantidade de produção dessas empresas.

Desta forma, será realizada uma breve pesquisa teórica sobre o tema em questão, a qual passará igualmente pela apresentação de uma abordagem dirigida às organizações para que estas entendam a importância do desenvolvimento de competências e confiança para lidar com a VD e saber aplicá-las no local de trabalho. Será, ainda, proposto um breve plano de ação geral de combate à VD, demonstrando o ainda pouco evidente, mas claro papel da entidade empregadora na presença do crime de VD.

Violência Doméstica

1. O que é?

A VD pode igualmente ser intitulada como violência nas relações de intimidade (Garcia-Moreno, Guedes, e Knerr 2012; DGS e ASGVCV 2016) e pode ser definida como o padrão complexo de comportamentos de violência contínua, coação e subjugação, praticado contra pessoas que coabitam ou não na mesma habitação (independentemente do sexo e da idade) ou contra ex-cônjuges com quem a pessoa agressora tem ou tenha tido uma relação conjugal/de namoro, com o intuito de ganhar poder sobre a vítima e controlar a mesma (GNR s.d.; UN s.d.; DGS e ASGVCV 2016). A VD pode ainda assumir diversos trâmites (separada ou simultaneamente), tais como (APAV s.d.; GNR s.d.; UN s.d.; Women’s Aid s.d.; DGS e ASGVCV 2016; Gov.uk 2020): violência/abuso sexual; violência verbal/emocional/psicológica; violência social; violência/abuso física(o); violência financeira/económica; violência digital; perseguição.

A vítima poderá dificilmente identificar que está a passar por uma situação de VD devido a um complexo processo de comportamentos, adotados tanto pela pessoa agressora como por ela própria (Braga e Ruzzi 2016): a vítima encontra justificações para o comportamento abusivo da pessoa agressora (exemplos: está numa fase muito stressante; tem trabalhado muito); a vítima aceita as exigências da pessoa agressora para preservar-se de mais problemas, tornando-se cada vez mais submissa; a vítima isola-se e afasta-se do seu seio familiar e de amigos/as; a vítima vive num medo constante por não saber quando esperar o próximo ataque; a pessoa agressora atribui a culpa à vítima pelos seus comportamentos, atacando a sua autoestima e ameaçando a sua segurança; a vítima assume a culpa por não reconhecer a estratégia de manipulação e, por conseguinte, perdoa a pessoa agressora, recua e abre caminho para mais violência.

2. Quem são as vítimas?

A VD é um ato criminoso que pode acontecer com qualquer género, independentemente dos “diferentes contextos etários, sociais, económicos, culturais e ou religiosos” (DGS e ASGVCV 2016).

Segundo diversos dados estatísticos, podemos, no entanto, facilmente estabelecer que a VD é frequentemente e simultaneamente violência de género, visto que as mulheres têm mais propensão a ser vítimas deste crime que os homens. De notar, no entanto, que os homens são igualmente vítimas de violência, mas, de modo geral, por parte de outros homens e fora do contexto de uma relação íntima (Murray e Powell 2008). De qualquer modo, é importante referir que, apesar da VD ser mais prevalente em relações heterossexuais e contra mulheres adultas, não acontece somente nestas circunstâncias, ou seja, existe igualmente em relações homossexuais, tanto contra homens como mulheres (GNR s.d.).

3. Estatísticas na Europa e em Portugal

Os dados sobre a VD são ainda escassos ou não retratam corretamente a realidade, sendo que este fenómeno se deve tão simplesmente ao facto de grande parte dos atos violentos acontecerem naturalmente em espaço privado, impedindo, desta forma, a sua correta documentação.

Tendo em conta dados já existentes, estima-se que, na Europa, a VD represente 40% a 70% dos homicídios existentes, sendo que esses originam cerca de 5200 femicídios por ano, em mulheres entre os 30 e 45 anos, representativos da oitava causa de morte nesta faixa etária (DGS e ASGVCV 2016).

A nível nacional, entre 1994 e 1997 foi efetuado o primeiro estudo quantitativo focado na vitimização feminina e, entre 2007 e 2008, o primeiro inquérito sobre a violência de género, pioneiro em Portugal e segundo na Europa (DGS e ASGVCV 2016). Enquanto a investigação dos anos 90 teve uma amostra constituída por 1.000 mulheres residentes no Continente, com 18 ou mais anos de idade, a que decorreu entre 2007 e 2008 integrou homens, tendo tido uma amostra total de 2.000 pessoas. Este último procurou estudar a evolução da violência de género contra as mulheres desde o inquérito realizado entre 1994 e 1997, assim como ampliar o seu estudo à violência contra os homens. Deste estudo foi apurado que 42,5% dos homens adultos relataram ter sido vítimas de agressões físicas, psicológicas e sexuais, enquanto as mulheres justificaram 38% das agressões. Apesar da percentagem de violência relatada pelos homens ser maior que a das mulheres, verificou-se que essa dita

violência tem características diferentes nos dois casos: a vitimização masculina ocorre de um modo geral, ou seja, em circunstâncias variadas e casuais, e a vitimização feminina ocorre, maioritariamente, em situações de violência de género e nas relações de intimidade (DGS e ASGVCV 2016).

No que diz respeito a dados mais recentes, verificou-se, em 2019, o número mais elevado de ocorrências reportadas de VD desde 2010, neste caso um acréscimo de 11,4%, equivalente a mais 3015 casos (SSI 2020). Todavia, no ano de 2020 ocorreu uma diminuição de ocorrências em relação a 2019 – uma redução significativa de -6,3% (SSI 2021) –, que pode ser explicada pela pandemia Sars-Cov-2 e pelos confinamentos derivados desta.

As vítimas de VD ficaram ainda mais expostas à situação de violência durante os diversos confinamentos aquando da pandemia Sars-Cov-2, e, conseqüentemente, as ocorrências registadas e participadas foram menores. Neste caso, qualquer local público revelou ser mais seguro que as residências habituais das vítimas quando tenha existido coabitação com a pessoa agressora durante os confinamentos (Duarte 2020). De acordo com dados da APAV obtidos durante o primeiro confinamento de 22 de março a 3 de maio de 2020 (APAV, Newsletter 3ª Edição 2021), de entre 520 pedidos de ajuda de violência contra as mulheres, 62,5% desses aconteceram em contexto de relações de intimidade e, predominantemente, na faixa etária entre os 21 e 45 anos de idade (46,3%). Da totalidade de pedidos de ajuda, 455 (87,5%) foram vítimas de VD, enquanto somente 65 (12,5%) provieram de vítimas de outros tipos de violência.

Relativamente à caracterização das vítimas e das pessoas agressoras, apurou-se que, em 2020, as predisposições foram similares às de anos anteriores, sendo que: 75% das vítimas foram mulheres e 74% das vítimas tinham idade igual ou superior a 25 anos; 81,4% das pessoas agressoras foram homens e 93,1% das pessoas agressoras tinham idade igual ou superior a 25 anos. No que concerne à relação entre as vítimas e as pessoas agressoras, 48,6% das ocorrências deram-se entre cônjuges/companheiras(os) e 15% entre ex-cônjuges/companheiras(os) (SSI 2021).

4. Legislação em Portugal

A VD em Portugal é regida pelo Artigo 152º do Código Penal e é tida como um crime público. Sendo esta um crime público, não exige denúncia por parte da vítima, mas sim de qualquer espetador, anónimo ou não, que tenha conhecimento do crime. Desta forma, as entidades empregadoras enquanto espetadoras devem tomar a iniciativa de denunciar e prestar o apoio devido aos seus colaboradores e às suas colaboradoras que sejam vítimas de VD.

Surge, em 1999, o primeiro Plano Nacional contra a Violência Doméstica (DGS e ASGVCV 2016), sendo que os mais recentes seguem as diretrizes implementadas na Convenção de Istambul de 2011, tendo sido aprovada pelo Governo Português a 16 de Novembro de 2012 e colocada em vigor a 1 de Agosto de 2014 (GNR s.d.).

Em 2018, foi ainda aprovada em Conselho de Ministros a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 que engloba um plano extensivo de combate à violência (incluindo violência de género e VD) e discriminação.

Por fim, as vítimas de VD encontram-se igualmente protegidas ao nível do direito do trabalho. Esta proteção pressupõe que exista a apresentação de queixa-crime e que a vítima abandone a habitação de residência habitual. Neste caso, a lei atribui à vítima diversos direitos essenciais, sendo esses os seguintes: transferência, definitiva ou temporária, a pedido da vítima, para outro estabelecimento da empresa; suspensão imediata do contrato de trabalho; prestação de trabalho em regime de teletrabalho, quando compatível com a atividade desempenhada; faltas justificadas quando motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido ao crime de VD; redução ou aumento do horário de trabalho a pedido da vítima (não obrigatório, mas prioritário). A 26 de novembro de 2020 foi ainda aprovado novo Decreto-Lei nº 101/2020 (Anexo 5) que visa alargar a disposição de apoios às vítimas, sendo que, a nível laboral, foi criada uma licença adicional de reestruturação familiar que atribui à vítima uma dispensa pelo período máximo de 10 dias seguidos, não implicando a perda de quaisquer direitos, exceto à retribuição (Amaro, Delgado e de Oliveira 2020).

Violência doméstica e o local de trabalho

A violência nos locais de trabalho tem origem, muitas vezes, em práticas pobres de gestão de pessoas, que se focam maioritariamente na redução de custos de produção, sendo que melhorias ao nível do bem-estar organizacional são frequentemente consideradas custos adicionais ao invés de investimentos (Weziak-Białowolska, Białowolski e McNeely 2020).

Os tipos de violência organizacional mais verificados nos locais de trabalho são o bullying e o assédio, sendo estes as bases originárias de grande parte das políticas de intervenção e prevenção da violência organizacional atualmente existentes nos locais de trabalho. A nível geral, a violência organizacional tem impacto negativo no desempenho profissional (fraca dedicação e comprometimento com a organização), mas pode ser claramente contornada e amenizada quando os colaboradores se sentem ouvidos e apoiados pelos seus pares (Van Emmerik, Euwema e Bakker 2007, citados por Alcadipani 2010).

Segundo Mayhew e Chappell 2001 (citados por Murray e Powell 2007), a VD pode interligar-se à violência organizacional, sendo que, a última, se pode dividir em três categorias diferentes: violência interna; violência iniciada pelos/as clientes; e violência externa. A violência interna acontece entre os/as colaboradores/as da mesma organização (tanto em grandes empresas como em empresas mais pequenas e familiares) e pode relacionar-se com a VD quando ambas as pessoas da relação ou da ex-relação trabalham na mesma empresa. No que toca à violência iniciada pelos/as clientes e à violência externa à organização, podem ambas ser prejudiciais às vítimas de VD na medida em que as pessoas agressoras (externas) se dirigem às empresas porque sabem que as vítimas se encontram nos seus locais de trabalho.

Ao longo dos últimos trinta anos, a VD tem começado a ser reconhecida como um problema a nível público, sendo até considerada um crime público, e esta importante reconhecimento tem trazido consigo a noção de que a mesma pertence às comunidades e sociedades nas quais está inserida, fazendo parte dessas as entidades empregadoras e os locais de trabalho (Murray e Powell 2008). Atualmente, a VD continua a ser um problema sério, prevalente e subvalorizado a nível mundial, afetando negativamente

o desempenho económico dos países ocidentais (Weziak-Białowolska, Białowolski e McNeely 2020).

De acordo com Swanberg, Logan e Macke 2005 (citados por Murray e Powell 2008), existe uma relação recíproca entre a vida profissional e a vida familiar, sendo que uma pode afetar positiva ou negativamente a outra e vice-versa. Neste caso, a VD é tida como uma ameaça ao bem-estar organizacional dos/as colaboradores/as, assim como se constitui como fator indutor de stress, influenciando a qualidade do trabalho desempenhado e as intenções de permanecer nas empresas (Weziak-Białowolska, Białowolski e McNeely 2020). Segundo Showalter 2016, o emprego disponibiliza independência financeira às vítimas, e, como tal, é frequentemente sabotado pelas pessoas agressoras, fazendo com que a VD apareça como potenciadora de instabilidade profissional nas vítimas.

De um modo geral, a VD tem as seguintes consequências no local de trabalho (WSMH 2016): redução da produtividade e dos níveis de motivação da vítima; crescente nível de absentismo; decréscimo do moral e do ânimo da vítima; custos mais elevados com seguros de saúde e de responsabilidade civil caso alguma pessoa na organização sofra danos físicos derivados da VD no local de trabalho; potencial perigo para colaboradores/as, colegas e/ou clientes caso a pessoa agressora siga a vítima até ao local de trabalho; elevados níveis de substituição, recrutamento e de custos de formação quando as vítimas são dispensadas por baixa produtividade ou absentismo; relações tensas com os/as colegas.

Adicionalmente, a VD está igualmente associada a transtornos mentais, tais como depressão, baixa autoestima e perturbação de stress pós-traumático (PSPT) que afetam a estabilidade profissional ao longo do tempo (Showalter 2016). Segundo Swanberg, Logan e Macke 2005 (citados por Versola-Russo e Russo 2009), a VD traz consigo custos avultados para as organizações em quatro níveis distintos: produção; assistência/tratamentos médicos; administrativo; e responsabilidade civil. Assim sendo, é essencial que as empresas não ignorem a existência da VD de maneira a evitar custos avultados provenientes da mesma. Pereira 1995, Friedman et al. 1996, e Petty e Kosch 2001 (citados por Versola-Russo e Russo 2009) acrescentam, também, que quando as organizações encaram a VD como o problema social que a define, os

custos económicos e sociais para as mesmas podem ser consideravelmente reduzidos.

Normalmente, as entidades empregadoras consideram a VD como um problema do foro pessoal e privado e creem que nada podem e/ou devem fazer para ajudar a vítima, tornando-se assim ainda mais difícil todo o processo de pedido de ajuda (WSMH 2016). Tendo em conta que a VD “rouba” a dignidade e saúde (mental e física) da vítima e não tem limites (ocorre igualmente fora de casa), é imperativo implementar políticas organizacionais de combate à mesma e providenciar formação para que todas as pessoas das organizações (dos cargos mais altos aos mais baixos) consigam identificar situações de VD e tomar as devidas precauções para a combater (Maurer s.d.). Dito isto, é pertinente que as empresas comecem por implementar programas de assistência aos/às seus/suas colaboradores/as (employee assistance programs – EAPs), assim como devem expandir esses mesmos programas aos/às colaboradores/as que se encontram em situação de VD (Showalter 2016).

Culturalmente, muitas das vítimas de VD podem não reconhecer que estão, de facto, a ser vítimas do crime de VD ou têm medo/vergonha das repercussões caso admitam ser vítimas dessa. Existem, no entanto, alguns indicadores que permitem identificar se um/a colaborador/a está a ser vítima de VD, sendo, alguns desses, os seguintes:

Tabela 1 - Indicadores da existência de violência doméstica.

Comportamentos adotados pela pessoa agressora	Comportamentos adotados pela vítima
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interferência com o método de transporte da vítima para o local de trabalho: esconder/roubar o veículo pessoal ou o dinheiro para o transporte ▪ Destruir roupas da vítima ▪ Esconder/roubar os documentos de identificação da vítima ▪ Privação do sono ou desligar o alarme da vítima ▪ Ameaçar deportação caso a vítima tenha um visto de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tentar cobrir/esconder feridas e/ou marcas corporais de abuso físico ▪ Tristeza, isolamento, apatia, medo ▪ Problemas de concentração ▪ Fraco desempenho ▪ Desculpar-se pelos comportamentos da pessoa agressora ▪ Nervosismo na presença da pessoa agressora ou após a receção de chamadas telefónicas, mensagens de texto ou correio eletrónico da mesma

- Não comparecer para cuidar dos filhos e filhas em comum quando a vítima tem que entrar ao serviço
- Imobilizar fisicamente a vítima, impedindo-a de se deslocar ao local de trabalho
- Cortar o cabelo da vítima
- Frequentes chamadas telefónicas ou correio eletrónico enviados à vítima enquanto esta está no local de trabalho
- Perseguição e/ou observação da vítima
- Comparecer no local de trabalho da vítima e questionar os/as colegas sobre a localização da mesma, com quem ela está, quando é que estará de volta, etc.
- A vítima mente aos colegas por obrigação da pessoa agressora. Por exemplo, indica que está doente, está a viajar, está em casa a cuidar do(a) filho(a) doente, etc.
- A pessoa agressora ameaça os colegas da vítima, por exemplo: se não me dizes onde ela/ele está, eu...
- Agredir verbalmente e/ou fisicamente a vítima ou colegas da vítima
- Manifestar comportamentos controladores ou de ciúmes
- Destruição dos bens ou do local de trabalho da vítima
- Cancelamentos de última hora
- Consumir drogas ou álcool como mecanismos de confrontação
- Faltar frequentemente ao trabalho ou mais que o normal (absentismo)
- Chegar atrasado/a ao emprego

Fonte: Adaptado de PSHSA 2010 e Versola-Russo e Russo 2009

Uma das manifestações menos óbvias de VD é a não-física, ou seja, aquela que se dá maioritariamente através do abuso emocional e psicológico. As vítimas têm maior dificuldade em reconhecer este tipo de violência e, conseqüentemente, nem sempre é visível a quem está do lado de fora da relação (como, por exemplo, os/as colegas de trabalho). Como já anteriormente dito, a violência verbal/emocional/psicológica e a violência social pertencem ao espectro da VD e as perturbações no local de trabalho fazem parte destas.

De acordo com Showalter 2016, as perturbações no local de trabalho podem ser divididas em três categorias distintas: assédio no local de trabalho; redução do tempo de trabalho; e perda de emprego.

Primeiramente, o assédio no local de trabalho acontece, como o nome indica, no local de trabalho da vítima e tem como intenção interferir e sabotar o trabalho desempenhado pela mesma. Este tipo de assédio acontece através da receção de várias chamadas telefónicas/mensagens de texto indesejadas durante o dia de trabalho e de visitas inesperadas da pessoa agressora (Showalter 2016). Particularmente, o local de trabalho poderá ser o único sítio onde a pessoa agressora sabe que a vítima se encontra, especialmente após a separação (Murray e Powell 2007).

A VD entra, desta forma, no local de trabalho (MacGregor, Wathen e MacQuarrie 2016), com o objetivo de desconcentrar e controlar a vítima, interferindo com o seu desempenho, o que torna difícil a dissociação do abuso doméstico daquele sentido no local de trabalho (Showalter 2016).

O assédio no local de trabalho está ainda associado a sentimentos de stress e de ansiedade não só nas vítimas, mas também nos/as demais colaboradores/as (Showalter 2016). Devido às relações de proximidade entre as vítimas e os/as colegas, estes e estas poderão igualmente estar em risco de sofrer lesões ou traumas. Infelizmente, muitas vítimas de VD reportam que os/as seus/suas colegas de trabalho são, também, assediados/as, influenciados/as, ameaçados/as ou até mesmo agredidos/as pelas pessoas agressoras, tornando-se, assim, vítimas colaterais (MacGregor, Wathen e MacQuarrie 2016). Complementarmente, as vítimas normalmente têm maior propensão a reportar a situação de VD aos/às seus/suas colegas e não às equipas de supervisão, pessoal de recursos humanos ou equipas de segurança (Swanberg e Macke 2006, citados por PSHSA 2010), colocando-os/as em maior risco.

Neste sentido, os/as restantes colaboradores/as podem ficar perturbados/as pelos constantes maus-tratos às vítimas e, inclusive, sentirem-se inseguros/as na presença das pessoas agressoras no local de trabalho, e o próprio conhecimento da situação de VD pode causar-lhes stress e sentimentos de inquietação (Showalter 2016). Assim

sendo, é importante que as entidades empregadoras e líderes adquiram conhecimento sobre a VD para que possam auxiliar os/as colaboradores/as que estejam intermediariamente e indiretamente a experienciar abuso, bem como para a criação de locais de trabalho mais seguros para todos (MacGregor, Wathen e MacQuarrie 2016).

Em segundo lugar, a redução do tempo de trabalho prende-se na perda ou diminuição de tempo de trabalho pago, ou seja, na redução das horas trabalhadas. Neste caso, a VD influencia o número de horas trabalhadas pelas vítimas, o que promove a instabilidade profissional das mesmas, estando ainda em maior risco de se encontrarem no limiar da pobreza ou de ficarem sem-abrigo (Showalter 2016).

Por fim, a perda de emprego (por despedimento ou por rescisão do contrato por iniciativa da vítima) surge como uma das consequências mais preocupantes ao nível das perturbações no local de trabalho, já que impede a vítima de receber um salário e de ter estabilidade financeira (Showalter 2016).

Dito isto, o assédio no local de trabalho desconcentra as vítimas de VD ao ponto de reduzir as suas horas trabalhadas e poderá, inclusive, levar a situação de desemprego (Showalter 2016).

Um estudo realizado por Weziak-Białowolska, Białowolski e McNeely 2020 revelou que, apesar da VD ser mais prevalente entre as mulheres trabalhadoras, os homens vítimas desta apresentam uma maior propensão a problemas a nível laboral. Relativamente à perceção de vitimização e ao reconhecimento de perpretação, a primeira parece ser mais comum em setores laborais maioritariamente dominados por mulheres (pelo facto das mulheres terem maior probabilidade de serem vítimas de violência doméstica), e o segundo pode-o ser nos setores dominados por homens (porque os homens são prevalentemente os agressores) (MacGregor, Wathen e MacQuarrie 2016).

Adicionalmente, pessoas que já tenham passado por situações de VD sabem melhor identificar os sinais de vitimização e perpretação, e, desta forma, a sua colaboração torna-se pertinente para a criação de programas de apoio e combate à VD no local de trabalho (MacGregor, Wathen e MacQuarrie 2016).

Relativamente a trabalhos de investigação e a aplicações concretas de programas de assistência no local de trabalho às vítimas de VD, países como os Estados Unidos da América, Reino Unido, Canadá e Nova Zelândia são pioneiros na temática. Por exemplo, algumas das grandes organizações dos Estados Unidos da América já têm este tipo de programa, sendo algumas dessas a Polaroid, Verizon e Liz Claiborne. Por outro lado, empresas públicas como o Fundo de Prevenção da Violência Familiar, nos Estados Unidos da América, e o Congresso dos Sindicatos, no Reino Unido, elaboraram manuais a serem utilizados pelas organizações nesses países para que estas possam criar as suas próprias estratégias de prevenção contra a VD (Murray e Powell 2007).

A sensibilização e educação sobre o tema no local de trabalho deverá começar a partir de líderes sénior que, normalmente, estarão melhor preparados/as e posicionados/as para desenvolver um plano de ação para a empresa (MIOB 2016). De notar que, até então, a generalidade dos locais de trabalho não providencia formação centrada na VD aos/às líderes e colaboradores/as, reafirmando a dificuldade sentida pelos/as supervisores/as em identificarem situações de VD (MacGregor, Wathen e MacQuarrie 2016).

Torna-se importante, desta forma, a criação de políticas ou planos de sensibilização para o tema da VD e sobre as suas repercussões negativas ao nível do local de trabalho (Weziak-Białowolska, Białowolski e McNeely 2020). De notar, ainda, que a reputação das organizações pode ficar comprometida se for tido em conta o possível fraco desempenho dos/as colaboradores/as que são vítimas de VD, ou, até mesmo, caso os/as clientes sejam expostos à mesma e aos seus impactos negativos na empresa (Murray e Powell 2007).

Por fim, conclui-se que uma correta abordagem ao tema da violência nos locais de trabalho, especialmente da doméstica, não só é importante para a segurança dos/as colaboradores/as que são vítimas de VD, mas também para as restantes pessoas das organizações (Katula 2012).

Plano de ação organizacional de assistência às vítimas violência doméstica

Este plano de ação poderá ser implementado nas empresas e deverá fazer parte de um programa que terá que incluir formação sobre o tema a toda a organização, preparação de uma equipa de resposta à VD no local de trabalho (uma task force que envolva líderes, pessoal de recursos humanos, equipas de segurança, clientes, sindicatos, associações de apoio à vítima, etc.), desenvolvimento de protocolos internos e, por fim, ações de sensibilização para que o tema não caia no esquecimento.

O plano de ação apresentado abaixo propõe uma sequência de ações que as entidades empregadoras, supervisores/as e colegas poderão tomar quando confrontados com um/a colaborador/a que é vítima de VD, estando dividido em duas versões distintas: situação de violência doméstica não reportada pela vítima e situação de violência doméstica reportada pela vítima.

Na eventualidade de tanto a vítima como a pessoa agressora trabalharem na mesma organização, adicionar, ainda, os seguintes passos ao plano de ação (WSMH 2016):

- Assegurar que a vítima e a pessoa agressora não têm o mesmo horário de trabalho ou que não partilham o mesmo espaço de trabalho;
- Instaurar um processo disciplinar caso a pessoa agressora demonstre comportamentos abusivos no local de trabalho.

Ambas as ações acima descritas deverão ser tomadas pelos/as supervisores/as e/ou a entidade empregadora.

Tabela 2 - Plano de ação.

Situação não reportada pela vítima	Situação reportada pela vítima
Ações a tomar pelos/as colegas:	
<ul style="list-style-type: none">- Passar a hora de almoço ou as pausas com a vítima e oferecer-se para conversar/ouvir- Oferecer-se para se encontrar com a vítima fora do local de trabalho caso a mesma não se sinta confortável para falar sobre o tema no local de trabalho- Reportar preocupação ao/à superior/a direto/a da vítima em caso de suspeita firme e sustentada	<ul style="list-style-type: none">- Familiarizar-se com a aparência física e voz da pessoa agressora caso a mesma compareça no local de trabalho (o que ajudará a pedir ajuda à equipa de segurança ou à polícia em caso de necessidade imediata)- Oferecer-se para monitorizar as chamadas telefónicas provenientes da pessoa agressora- Providenciar uma lista de instituições às quais a vítima pode recorrer a auxílio
Ações a tomar pelos/as supervisores/as diretos/as:	
<ul style="list-style-type: none">- Desencorajar rumores dentro e entre as equipas e promover a privacidade de todos e todas os colaboradores e colaboradoras, especialmente a da vítima	<ul style="list-style-type: none">- Oferecer-se para ouvir caso a vítima decida reportar a situação de violência doméstica- Ser acessível e enfatizar que o cargo da vítima na organização não se encontra em risco

<ul style="list-style-type: none"> - Reforçar que existem consequências para quebras de sigilo e de confidencialidade inapropriadas - Ter informação atualizada sobre recursos legais e de terapia (para orientação e ajuda psicológica da vítima) - Rever o programa de apoio à vítima com todos os/as colaboradores/as 	<ul style="list-style-type: none"> - Ajudar a vítima a criar um plano de defesa e de segurança pessoal - Realocar o espaço de trabalho da vítima para outra zona das instalações da organização para que não possa ser avistada de fora pelas janelas e para a pessoa agressora não saber onde encontrá-la - Providenciar formação às equipas de segurança na eventualidade da pessoa agressora comparecer nas instalações da organização - Fornecer uma fotografia da pessoa agressora à equipa de segurança e receção - Após deliberação com e aprovação da vítima, pedir ao pessoal administrativo que monitorize as chamadas telefónicas da vítima - Mudar a extensão telefónica da vítima e retirar quaisquer contactos seus das páginas web da empresa - Sugerir tratamento e acompanhamento médico e apoio especializado da APAV ou CIG (providenciar contatos)
---	---

Ações a tomar pela entidade empregadora:

<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar e oferecer um programa de apoio a todos/as os/as colaboradores/as e às suas famílias - Desenvolver um programa de prevenção da violência no local de trabalho que incorpore violência doméstica, juntamente com entidades de saúde ou associações como a APAV e a CIG - Oferecer formação para fomentar a sensibilização sobre a temática da violência doméstica e resumir os processos da organização e de apoio - Reforçar as políticas de confidencialidade e privacidade a toda a organização 	<ul style="list-style-type: none"> - Oferecer-se para ouvir caso a vítima decida reportar a situação de violência doméstica - Permitir flexibilidade de horário e de carga de trabalho à vítima sem contrapartidas - Permitir que a vítima falte justificadamente para resolver a sua situação familiar - Realizar uma avaliação das ameaças com recurso a peritos/as (polícia, especialistas externos/as, associações de apoio à vítima, etc.) - Desenvolver um programa de segurança específico à organização e a cada situação de violência, juntamente com entidades de saúde ou organizações como a APAV e CIG - Providenciar um serviço de escolta à vítima à chegada e saída das instalações da organização (em coordenação, por exemplo, com a equipa de segurança) - Fornecer um telemóvel da empresa com discagem direta para a polícia (112) - Proteger as instalações e o parque de estacionamento da organização - Instalação de botões de pânico no escritório/andar onde a vítima trabalha
---	--

Fonte: Adaptado de PSHSA 2010 e WSMH 2016

Bibliografia

- Alcadipani, Rafael. 2010. "Violência e masculinidade nas relações de trabalho: imagens do campo em pesquisa etnográfica." Cadernos EBAPE.BR 8 (1): 93-110. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512010000100007>
- Amaro, Ana, Inês Cruz Delgado, e Catarina Venceslau de Oliveira. 2020. "Trabalhadores vítimas de violência doméstica: que direitos?" Direito Criativo, 11 de Dezembro de 2020. Disponível em <https://direitocriativo.com/trabalhadores->

vitimas-de-violencia-domestica-que-direitos-2/. (Consultado em 27 de Abril de 2021).

- APAV. s.d. "A vítima". Disponível em https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/a-vitima (Consultado em 23 de Março de 2021).
- APAV. 2021. "Newsletter 3ª Edição" APAV, Março de 2021. Disponível em <http://mkt.apav.pt/vl/21d5dc9fe52300a937f00043fcf33-58f319-50ccefb0e12tXe> (Consultado em 27 de Abril de 2021).
- APAV. s.d. "Violência Doméstica". Disponível em <https://apav.pt/vd/index.php/features2> (Consultado em 08 de Abril de 2021).
- Braga, Ana Paula, e Marina Ruzzi. 2016. "Entendendo o ciclo da violência doméstica" Advocacia para Mulheres Braga & Ruzzi Sociedade de Advogadas, 06 de Julho de 2016. Disponível em <http://bragaruzzi.com.br/2016/07/06/entendendo-o-ciclo-da-violencia-domestica/> (Consultado em 26 de Março de 2021).
- Burnett, Lynn Barkley. 2018. "Domestic Violence." Medscape, 30 de Julho de 2018. Disponível em <https://emedicine.medscape.com/article/805546> (Consultado em 23 de Março de 2021).
- DDC. 2020. "Se um trabalhador for vítima de violência doméstica e isso afectar o seu trabalho, tem alguma protecção no emprego?" Direitos e Deveres dos Cidadãos, 08 de Dezembro de 2020. Disponível em <https://www.direitosedeveres.pt/q/vida-laboral/seguranca-no-emprego/se-um-trabalhador-for-vitima-de-violencia-domestica-e-isso-afectar-o-seu-trabalho-tem-alguma-proteccao-no-emprego> (Consultado em 26 de Março de 2021).
- DGS, e ASGVCV. 2016. Violência Interpessoal - Abordagem, Diagnóstico e Intervenção nos Serviços de Saúde. 2ª Edição. Lisboa: Direção-Geral de Saúde, 2016. Disponível em https://www.dgs.pt/accao-de-saude-para-criancas-e-jovens-em-risco/ficheiros-externos/violencia_interpessoal-pdf.aspx (Consultado em 08 de Abril de 2021).
- Duarte, Madalena. 2020. "#Ficaemcasa: a pandemia e a violência doméstica sobre mulheres." Universidade de Coimbra - Faculdade de Economia, 08 de Maio de 2020. Disponível em

https://www.uc.pt/feuc/documentos/2020/Covid_e_violencia_domestica__Madalena_Duarte.pdf (Consultado em 27 de Abril de 2021).

- Garcia-Moreno, Claudia, Alessandra Guedes, e Wendy Knerr. 2012. "Understanding and addressing violence against women." World Health Organization, 2012. Disponível em http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77432/WHO_RHR_12.36_eng.pdf (Consultado em 21 de Abril de 2021).
- GNR. s.d. "Violência Doméstica". Disponível em https://www.gnr.pt/Cons_ViolenciaDomestica.aspx (Consultado em 08 de Abril de 2021).
- Gov.uk. 2020. "Guidance for victims of domestic violence in Portugal" Gov.uk, 19 de Novembro de 2020. Disponível em <https://www.gov.uk/government/publications/portugal-information-for-victims-of-domestic-abuse/guidance-for-victims-of-domestic-violence-in-portugal> (Consultado em 08 de Abril de 2021).
- Katula, Sarah. 2012. "Creating a Safe Haven for Employees Who Are Victims of Domestic Violence." Nursing Forum 47 (4): 217-225. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2012.00278.x>
- MacGregor, Jennifer C.D., C. Nadine Wathen, e Barbara J. MacQuarrie. 2016. "Domestic Violence in the Canadian Workplace: Are Coworkers Aware?" Safety and Health at Work 7 (3): 244-250. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.01.003>
- Maurer, Roy. s.d. "When Domestic Violence Comes to Work". Disponível em <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/risk-management/pages/domestic-violence-workplace-nfl-ray-rice.aspx> (Consultado em 08 de Abril de 2021).
- MIOB. 2016. "Workplace Domestic Violence Program." Make It Our Business. Disponível em <http://makeitourbusiness.ca/training/workplace-flyer-2016.pdf> (Consultado em 6 de Abril de 2021).
- Murray, Suellen, e Anastasia Powell. 2007. "Family Violence Prevention Using Workplaces as Sites of Intervention." Research and Practice in Human Resource Management 15 (2): 62-74. Disponível em

<https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA173101561&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=02185180&p=AONE&sw=w>

- Murray, Suellen, e Anastasia Powell. 2008. “Working it out: domestic violence issues and the workplace.” Australian Domestic & Family Violence Clearinghouse, Abril de 2008. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/265216961> (Consultado em 16 de Abril de 2021).
- PCM. 2018. “Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação.” XXI Governo - República Portuguesa, 10 de Janeiro de 2018. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzMTA2AQD%2fxLm vBAAAAA%3d%3d> (Consultado em 18 de Abril de 2021).
- PSHSA. 2010. Addressing Domestic Violence in the Workplace: A Handbook. 2ª Edição. Ontario: Public Services Health & Safety Association, Agosto de 2010. Disponível em <http://www.makeitourbusiness.ca/guidelines/developing-policy/ohscc-addressing-dv.pdf> (Consultado em 10 de Março de 2021).
- Showalter, Kathryn. 2016. “Women's employment and domestic violence: A review of the literature.” *Agression and Violent Behavior* 31: 37-47. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2016.06.017>
- SSI. 2020. “Relatório Anual de Segurança Interna 2019.” XXII Governo - República Portuguesa, 30 de Junho de 2020. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDAosAAAQJ%2bl eAUAAAA%3d> (Consultado em 23 de Abril de 2021).
- SSI. 2021. “Relatório Anual de Segurança Interna 2020.” XXII Governo - República Portuguesa, 31 de Março de 2021. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDQ1NAUABR26 oAUAAAA%3d> (Consultado em 23 de Abril de 2021).

- UN. s.d. "What Is Domestic Abuse?". Disponível em <https://www.un.org/en/coronavirus/what-is-domestic-abuse> (Consultado em 08 de Abril de 2021).
- Versola-Russo, Judy M., e Frank Russo. 2009. "When Domestic Violence Turns into Workplace Violence: Organizational Impact and Response." *Journal of Police Crisis Negotiations* 9 (2): 141-148. DOI: <https://doi.org/10.1080/15332580902865193>
- Weziak-Białowska, Dorota, Piotr Białowski, e Eileen McNeely. 2020. "The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world." *World Development* 126. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104732>
- Women's Aid. s.d. "What is domestic abuse?". Disponível em <https://www.womensaid.org.uk/information-support/what-is-domestic-abuse/> (Consultado em 08 de Abril de 2021).
- WSMH. 2016. "Addressing domestic violence." *Workplace Strategies for Mental Health*, 01 de Janeiro de 2016. Disponível em <https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/addressing-domestic-violence> (Consultado em 23 de Março de 2021).

Anexo 2 – Artigo 152º do Código Penal

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;

2 - No caso previsto no número anterior, se o agente praticar o facto contra menor, na presença de menor, no domicílio comum ou no domicílio da vítima 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 1 a 10 anos.

Anexo 3 – Lei 112/2009

SECÇÃO III

Tutela social

Artigo 41.º

Cooperação das entidades empregadoras

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.

Artigo 42.º

Transferência a pedido do trabalhador

1 - Nos termos do Código do Trabalho, 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 denúncia;
- b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efective 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 respectivas 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 231.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Artigo 43.º

Faltas

As faltas dadas pela vítima que sejam motivadas por impossibilidade de prestar trabalho em razão da prática do crime de violência doméstica são, de acordo com o regime legal aplicável, consideradas justificadas.

Anexo 4 – Artigo 195º do Código do Trabalho

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

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efective 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 contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Anexo 5 – Decreto-lei nº 101/2020

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei procede à oitava alteração da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, alterada pelas Leis n.os 19/2013, de 21 de fevereiro, 82-B/2014, de 31 de dezembro, 129/2015, de 3 de setembro, 42/2016, de 28 de dezembro, 24/2017, de 24 de maio, 2/2020, de 31 de março, e 54/2020, de 26 de agosto, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, criando uma licença de reestruturação familiar e respetivo subsídio, aplicável a vítima de violência doméstica que, em razão da prática do crime de violência doméstica, se veja obrigada a alterar a sua residência.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro

O artigo 58.º-A da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 58.º-A

[...]

[...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) Proceder ao reconhecimento do direito, à atribuição e ao pagamento do subsídio de reestruturação familiar das vítimas de violência doméstica, da responsabilidade do sistema de segurança social, nos termos definidos no artigo 43.º-C.»

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro

São aditados à Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, os artigos 43.º-A, 43.º-B e 43.º-C, com a seguinte redação:

«Artigo 43.º-A

Licença de reestruturação familiar

1 - O trabalhador vítima de violência doméstica, a quem tenha sido atribuído o respetivo estatuto e que se veja obrigado a sair da sua residência, em razão da prática do crime de violência doméstica, tem direito a uma licença pelo período máximo de 10 dias seguidos.

2 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, as ausências ao trabalho resultantes do gozo da licença referida no número anterior.

3 - O disposto nos números anteriores é aplicável ao trabalhador por conta de outrem e ao trabalhador em exercício de funções públicas, independentemente da modalidade de vínculo de emprego público.

Artigo 43.º-B

Subsídio de reestruturação familiar

1 - O subsídio de reestruturação familiar é concedido a vítima de violência doméstica a quem tenha sido atribuído o respetivo estatuto, nos seguintes termos:

a) Quando se trate de trabalhador por conta de outrem ou em exercício de funções públicas, o montante diário do subsídio corresponde a 1/30 do valor da remuneração base líquida auferida no mês anterior à apresentação de requerimento, durante o período da licença prevista no artigo anterior;

b) Quando se trate de trabalhador independente, o montante diário do subsídio corresponde a 1/30 do rendimento relevante apurado na última declaração trimestral, com um limite máximo equivalente a 10 dias;

c) Quando se trate de membro de órgão estatutário de pessoa coletiva, o montante diário do subsídio corresponde a 1/30 do valor da remuneração base líquida auferida no mês anterior à apresentação de requerimento, com um limite máximo equivalente a 10 dias;

d) Quando se trate de profissional não abrangido pelo sistema de proteção social da segurança social ou quando não detenha qualquer vínculo laboral ou profissional, o montante diário do subsídio corresponde a 1/30 do valor do indexante dos apoios sociais (IAS), com um limite máximo equivalente a 10 dias.

2 - O montante diário mínimo do subsídio previsto no presente artigo não pode ser inferior a 1/30 do valor do IAS.

3 - A atribuição do subsídio depende da apresentação de requerimento instruído com cópia do documento comprovativo do estatuto de vítima de violência doméstica, previsto no artigo 14.º

4 - O subsídio previsto no presente artigo não é cumulável com prestações imediatas de segurança social.

Artigo 43.º-C

Responsabilidade pelo pagamento do subsídio de reestruturação familiar

1 - A responsabilidade pelo pagamento do subsídio de reestruturação familiar compete ao sistema de segurança social, com exceção do pagamento do subsídio de trabalhador abrangido pelo regime de proteção social convergente, em que a responsabilidade compete ao empregador público.

2 - No âmbito do sistema de segurança social, o encargo resultante do pagamento do subsídio de reestruturação familiar constitui despesa do subsistema de solidariedade.

3 - O procedimento de reconhecimento do direito, a atribuição e o pagamento do subsídio de reestruturação familiar têm natureza urgente.»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 12 de novembro de 2020. - António Luís Santos da Costa - Mariana Guimarães Vieira da Silva - João Rodrigo Reis Carvalho Leão - Ana Manuel Jerónimo Lopes Correia Mendes Godinho.

Promulgado em 19 de novembro de 2020.

Publique-se.

O Presidente da República, Marcelo Rebelo de Sousa.

Referendado em 20 de novembro de 2020.

O Primeiro-Ministro, António Luís Santos da Costa.

Anexo 6 – Artigo 381º do Código do Trabalho

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respectivo procedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Anexo 7 – Artigo 331º do Código do Trabalho

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 128.º;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

3 - O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

4 - Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º

5 - Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6 - O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

7 - Constitui contraordenação muito grave a aplicação de sanção abusiva.

Anexo 8 – Artigo 166º do Código do Trabalho

1 - Pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

2 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º (Anexo 4), o trabalhador tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada.

3 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

4 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.

5 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

6 - O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

7 - A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

Anexo 9 – Lei 102/2009

SECÇÃO VII

Serviço de saúde no trabalho

Artigo 103.º

Médico do trabalho

1 - Para efeitos da presente lei, considera-se médico do trabalho o licenciado em Medicina com especialidade de medicina do trabalho reconhecida pela Ordem dos Médicos.

2 - Considera-se, ainda, médico do trabalho aquele a quem seja reconhecida idoneidade técnica para o exercício das respectivas funções, nos termos da lei.

3 - No caso de insuficiência comprovada de médicos do trabalho qualificados nos termos referidos nos números anteriores, o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde pode autorizar outros licenciados em Medicina a exercer as respectivas funções, os quais, no prazo de quatro anos a contar da respectiva autorização, devem apresentar prova da obtenção de especialidade em medicina do trabalho, sob pena de lhes ser vedada a continuação do exercício das referidas funções.

Artigo 104.º

Enfermeiro do trabalho

1 - Em empresa com mais de 250 trabalhadores, o médico do trabalho deve ser coadjuvado por um enfermeiro com experiência adequada.

2 - As actividades a desenvolver pelo enfermeiro do trabalho são objecto de legislação especial.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 105.º

Garantia mínima de funcionamento do serviço de saúde no trabalho

1 - O médico do trabalho deve prestar actividade durante o número de horas necessário à realização dos actos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar.

2 - O médico do trabalho deve conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores, desenvolvendo para este efeito a actividade no estabelecimento nos seguintes termos:

a) Em estabelecimento industrial ou estabelecimento de outra natureza com risco elevado, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;

b) Nos restantes estabelecimentos, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 20 trabalhadores ou fracção.

3 - Ao médico do trabalho é proibido assegurar a vigilância da saúde de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de actividade por mês.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 106.º

Acesso a informação

O médico do trabalho tem acesso às informações referidas nos n.os 1 e 2 do artigo 102.º, as quais se encontram sujeitas a sigilo profissional, nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo artigo.

Artigo 107.º

Vigilância da saúde

A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.

Artigo 108.º

Exames de saúde

1 - O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2 - As consultas de vigilância da saúde devem ser efectuadas por médico que reúna os requisitos previstos no artigo 103.º

3 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

4 - O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior.

5 - O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir a cooperação necessária com o médico assistente.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 3, bem como a utilização de serviço de médico não habilitado nos termos do artigo 103.º, imputável ao empregador.

Artigo 109.º

Ficha clínica

1 - As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2 - A ficha clínica está sujeita ao segredo profissional, só podendo ser facultada às autoridades de saúde e aos médicos afectos ao organismo com competência para a promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, a ficha clínica não deve conter dados sobre a raça, a nacionalidade, a origem étnica ou informação sobre hábitos pessoais do trabalhador, salvo quando estes últimos estejam relacionados com patologias específicas ou com outros dados de saúde.

4 - O médico responsável pela vigilância da saúde deve entregar ao trabalhador que deixar de prestar serviço na empresa cópia da ficha clínica.

5 - Em caso de cessação da actividade, as fichas clínicas devem ser enviadas para o serviço com competências para o reconhecimento das doenças profissionais na área da segurança social.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no presente artigo, imputável ao empregador no caso de serviço interno, ou à entidade titular de serviço comum ou de serviço externo que não seja convencionado.

Artigo 110.º

Ficha de aptidão

1 - Face ao resultado do exame de admissão, periódico ou ocasional, o médico do trabalho deve, imediatamente na sequência do exame realizado, preencher uma ficha de aptidão e remeter uma cópia ao responsável dos recursos humanos da empresa.

2 - Se o resultado do exame de saúde revelar a inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, sendo caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3 - A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam segredo profissional.

4 - A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura com a aposição da data de conhecimento.

5 - Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que o mesmo é prestado se revelar nociva para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar tal facto ao responsável pelo serviço de segurança e saúde no trabalho e, bem assim, se o estado de saúde o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde ou outro médico indicado pelo trabalhador.

6 - O modelo da ficha de aptidão é fixado por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 4.