



SUPREMO
TRIBUNAL
DE JUSTIÇA

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

ASSÉDIO MORAL

DIREITOS DE PERSONALIDADE



Contrato de trabalho

Resolução pelo trabalhador

Procedimento para resolução de contrato de trabalho

Factos conclusivos

Assédio moral

Assédio sexual

I - A possibilidade de no decurso do processo (observados os limites marcados pelo objeto do litígio) se proceder à concretização de expressões conclusivas/genéricas (ou, noutra formulação, de factos jurídicos) e, em geral, ao suprimento das insuficiências ou imprecisões na exposição ou concretização da matéria de facto alegada, consubstancia um princípio geral de direito processual, com afloramentos, designadamente, nos arts. 5.º, n.º 2, als. a) e b), 590.º, n.º 2, al. b), e n.ºs 4 a 7, e 602.º, n.º 1, *in fine*, do CPC, e, quanto ao processo penal, no art. 358.º do CPP, que prevê e regula a alteração não substancial dos factos descritos na acusação e na pronúncia.

II - No tocante ao processo laboral, o art. 72.º, n.ºs 1 e 2, do CPT, prevê ainda um mecanismo tendente a tomar em consideração na sentença factos essenciais tidos por relevantes para a boa decisão da causa que, embora não articulados, surjam no decurso da produção da prova.

III - Neste contexto, e tendo em conta os imperativos de unidade e coerência do sistema jurídico, afigura-se-nos que nada obsta a que a “*indicação sucinta dos factos*” que deve integrar a comunicação escrita dirigida pelo trabalhador ao empregador, para efeitos de resolução do contrato de trabalho (art. 395.º, n.º 1, do CT), inclua – para além de factos estritamente materiais - expressões desprovidas de adequada densificação, embora suscetíveis de concretização no decurso do processo, *maxime*, na petição inicial, como manifestamente acontece no caso vertente, em que comportamentos suscetíveis de constituir o invocado assédio moral e sexual são alegados de forma concreta e exaustiva naquele articulado.

11-12-2024



Proc. n.º 1794/23.0T8MTS-A.P1.S1

Mário Belo Morgado (Relator)

Domingos José de Moraes

José Eduardo Sapateiro

(Acórdão redigido ao abrigo do Novo Acordo Ortográfico)

<https://juris.stj.pt/pesquisa?N%C3%BAmero+de+Processo=1794%2F23.0T8MTS-A.P1.S1>

Revista excepcional

É questão cuja apreciação é claramente necessária para uma melhor aplicação de direito a de saber se a alegada vítima de um assédio sexual no trabalho terá, na comunicação escrita de resolução do contrato de trabalho de concretizar cabalmente os comportamentos assediadores ou se será suficiente invocar o assédio e concretizá-lo melhor na petição inicial.

25-09-2024

Proc. n.º 1794/23.0T8MTS-A.P1.S2

Júlio Gomes (Relator)

Mário Belo Morgado

José Eduardo Sapateiro

https://juris.stj.pt/1794%2F23.0T8MTS-A.P1.S2/RxUaQ_dIL-WqgTq_RWrypjyKkXo?search=J_RJiyuVCAeGaVtOQJU

Justa causa de despedimento

Assédio moral

Direito a férias

I - A justa causa para despedimento disciplinar consiste em um “comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho” (n.º 1 do art. 351.º do

CT), sendo que mesmo uma redução anormal de produtividade teria de ser culposa para constituir justa causa.

II - Embora o assédio moral não exija sempre uma intenção assediante, o exercício normal dos poderes de fiscalização da atividade pelo empregador, mormente quando este esteja insatisfeito com a prestação do trabalhador, não constitui, em si mesmo, um qualquer assédio.

III - Ainda que a letra do n.º 1 do art. 239.º, atribua ao trabalhador, no ano de admissão, dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, deve entender-se da lógica de todo o preceito que a lei se reporta a cada mês completo de duração do contrato.

25-09-2024

Proc. n.º 17600/21.8T8PRT.P1.S1

Júlio Gomes (Relator)

Domingos José de Moraes

José Eduardo Sapateiro

https://juris.stj.pt/17600%2F21.8T8PRT.P1.S1/ViuRsWXAUK9Jzr3FL9w3NP5doFE?s_earch=gYtkUHMqI9SYX6Yqxc8

Revista excepcional

Relevância jurídica

Assédio moral

Resolução pelo trabalhador

Justa causa

I - O tema do assédio moral assume nos dias de hoje grande relevância jurídica (teórica e prática), tendo lugar profusos debates na doutrina e na jurisprudência sobre a delimitação e exatos contornos e do conceito, mormente nas suas conexões com o poder que o empregador tem de organizar e ordenar o trabalho no seio da empresa e, por outro lado, no seu confronto com os simples conflitos laborais, em especial, como até certa altura ocorreu no caso dos autos, quando está em causa um trabalhador com funções de gestão.



II - O caso dos autos é passível de respostas não lineares no plano das dimensões problemáticas associadas à figura do assédio moral, o que evidencia os imperativos de acrescida densificação de um conceito da maior relevância dogmática e prática.

III - A intervenção do STJ, reforçando a segurança e previsibilidade na interpretação e aplicação da lei, é suscetível de contribuir para uma melhor aplicação do direito e, assim, para minimizar contradições entre decisões judiciais sempre indesejáveis, encontrando-se, pois, preenchido o condicionalismo previsto no art. 672.º, n.º 1, al. a), do CPC.

25-09-2024

Proc. n.º 1066/20.2T8AVR.P1.S2

Mário Belo Morgado (Relator)

José Eduardo Sapateiro

Júlio Gomes

https://juris.stj.pt/1066%2F20.2T8AVR.P1.S2/G_YhhRJ0SCS_AENZ2qMVzQPuzlw?s_earch=6-iiGB0J0kmt6GxF8nI

Atividade bancária

Assédio moral

Categoria profissional

Isenção de horário de trabalho

Boa-fé

Danos não patrimoniais

I - A mudança para categoria profissional inferior à inicialmente atribuída, por decisão do empregador, sem o acordo do trabalhador, é ilegal.

II - Num contexto de assédio moral, de despromoção e transferência ilegais constitui procedimento ilícito por parte do empregador invocar um acordo sobre a “Isenção de Horário de Trabalho”, para justificar a retirada do subsídio de isenção de horário de trabalho, por violação do princípio da boa-fé, consagrado no artigo 126.º do Código do Trabalho.

III - É adequada uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de €



25.000,00 a um trabalhador a quem o empregador, num contexto de assédio moral, de despromoção ilegal, de transferência ilícita e de esvaziamento completo de funções, com a finalidade de o obrigar a cessar o contrato de trabalho, lhe causaram desonra, constrangimento e perturbação, bem como com uma dificuldade acrescida em cumprir as obrigações hipotecárias assumidas com o próprio empregador.

03-07-2024

Proc. n.º 629/22.6T8PRT.P1.S1

Domingos José de Moraes (Relator)

José Eduardo Sapateiro

Mário Belo Morgado

https://juris.stj.pt/629%2F22.6T8PRT.P1.S1/rTy3Qm8xEj4n0XyS0FqjSIR2bg0?search=z9rCIPBiEWkN_XY84H0

Diretiva comunitária

Deveres de conduta

Regras de conduta

Ética

Confidencialidade

Regulamento

Despedimento

Norma imperativa

Procedimento disciplinar

Junção de documento

- I. Resulta dos artigos 2.º, 3.º e do respetivo Anexo, Partes I e II, da DIRETIVA (UE) 2019/1937 do PARLAMENTO EUROPEU e do CONSELHO de 23 de outubro de 2019 um âmbito de aplicação, no que respeita à proteção dos denunciantes, que não abarca o cenário de assédio alegadamente vivido nos autos.
- II. A Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro [que transpôs para o ordenamento jurídico nacional tal DIRETIVA], não obstante ser inaplicável aos factos dos autos,

consagra idêntico regime jurídico, nos seus artigos 2.º e 3.º, referindo-se este último ainda à 2.ª parte do Anexo I daquela mesma DIRETIVA.

- III. Logo, a confidencialidade sustentada pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa para confirmar a decisão de rejeição, por parte do seu instrutor, da junção dos documentos requeridos pelo Autor, ao procedimento disciplinar, não conhece base legal mínima na dita DIRETIVA.
- IV. Nenhuma das disposições do Código do Trabalho que regula o instituto do assédio, faz qualquer menção à confidencialidade ou sigilo das denúncias feitas, de forma anónima ou não, relativamente a casos de prática do mesmo, assim como aos procedimentos adotados pelas entidades que recebam e tramitem tais queixas.
- V. Quando documentos como os Códigos de Conduta comunguem das características da generalidade e abstração e versem sobre organização e disciplina do trabalho devem ser considerados regulamentos internos e sujeitos ao regime jurídico destes últimos.
- VI. Movendo-nos nós no seio de um procedimento disciplinar com intenção de despedir o Autor com invocação de justa causa, haverá que confrontar tal documento privado, da autoria das Rés empregadoras e com adesão, pelo menos tácita dos seus trabalhadores [Código da Conduta e Ética] com as normas legais que regulam essa modalidade de cessação do contrato de trabalho [assim como as demais], podendo acontecer que as regras consagradas naquele Regulamento Interno tenham de ceder às segundas, quando tal se revelar necessário [designadamente, por força do exercício do direito de audição e defesa do trabalhador arguido], atenta a natureza imperativa das mesmas, conforme resulta do artigo 339.º do Código de Trabalho de 2009.
- VII. Verificou-se uma irregularidade formal cometida pelo instrutor do procedimento disciplinar na matéria respeitante à instrução do mesmo, dado não ser legítimo que, como fundamento de rejeição dos documentos pedidos pelo Autor, aquele, por um lado, especulasse e extraísse conclusões sobre uma realidade que, segundo o próprio, desconhecia [até por que o seu conhecimento lhe estava vedado pelas regras do Código de Conduta e Ética] e, por outro, antecipasse juízos jurídicos de cariz material [conhecimento da prática das infrações, contagem dos prazos, titular



do poder disciplinar, caducidade da ação disciplinar] e tomasse, desde logo, posição sobre questões que não são unívocas nem inequívocas, quer de facto, quer de direito, e que só a final e perante todos os factos e documentos complementares, poderiam e deveriam ser por si apreciadas.

12-04-2024

Proc. n.º 3109/22.6T8CSC-B.L1.S1

José Eduardo Sapateiro

Domingos José de Morais

Júlio Gomes

<https://juris.stj.pt/3109%2F22.6T8CSC-B.L1.S1/ntnKxIhXMa1KbdGsU6ERVT5--Bc?search=5b2FEapiv3Na5KtCYTw>

Assédio moral

Contrato de trabalho

Justa causa de resolução

Poder de direção

1. O assédio moral pressupõe comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.
2. De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 2, do CT, no assédio não tem de estar presente o "objetivo" de afetar a vítima, bastando que este resultado seja "efeito" de um comportamento do "assediante" com idoneidade ofensiva dos valores juridicamente protegidos.
3. Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem, em regra (mas não necessariamente), associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.
 - a. Nem todo o conflito no trabalho constitui assédio, sob pena de se descaracterizar a figura.



4. O poder de organizar e ordenar o trabalho no seio da empresa (poder de direção), enquanto corolário do princípio constitucional da liberdade de empresa [art. 80.º, c), da CRP], exige toda uma série de decisões frequentemente dissemelhantes, sendo que a ilicitude deste tipo de situações pressupõe a violação do princípio da não discriminação ou da esfera de proteção do princípio da igualdade (cfr. arts. 23.º, 25.º e 26.º, do CT).

12-04-2024

Proc. n.º 17592/19.3T8PRT.P1.S1

Mário Belo Morgado

Ramalho Pinto

Domingos José de Moraes

https://juris.stj.pt/17592%2F19.3T8PRT.P1.S1/1RMQq5uv0wOypyimCyf_CpTN608?s_earch=jE8aIxiyt_ST_dE2sh0

Impugnação da matéria de facto

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Dever de ocupação efetiva

Assédio moral

Danos não patrimoniais

Indemnização

- I. A violação, por parte da entidade empregadora, do conteúdo funcional da categoria profissional contratada com o trabalhador implica a violação do dever de ocupação efectiva.
- II. De acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o "objetivo" de afetar a vítima, bastando que este resultado seja "efeito" do comportamento adotado pelo assediante.
- III. É adequada uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 25.000,00 a um trabalhador a quem o empregador nunca atribuiu as funções correspondentes à categoria de profissional de Director, para que fora contratado, encontrando-se aquele, nomeadamente, com uma depressão grave, desânimo,



SUPREMO
TRIBUNAL
DE JUSTIÇA

tristeza, desgosto, indignação e perda de auto estima, bem como com uma dificuldade acrescida em cumprir as obrigações assumidas.

08-02-2024

Proc. n.º 1868/21.2T8CTB.C1.S1

Ramalho Pinto

Domingos José de Moraes

Mário Belo Morgado

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a3d5ef557dca151580258ac1002f6440?OpenDocument>

Assédio moral

Resolução com justa causa

De acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo assediante.

06-12-2023

Proc. n.º 1110/22.9T8CTB.C1.S1

Júlio Gomes

Domingos José de Moraes

Mário Belo Morgado

<https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2023:1110.22.9T8CTB.C1.S1.BD/>

Justa causa de despedimento

Dever de urbanidade

Assédio

I. Utilizando a trabalhadora num e-mail e num "memorando" que o acompanha expressões que violam o dever de urbanidade, expressões que podem ser consideradas ofensivas de superiores hierárquicos e de representantes da sua

entidade empregadora, as mesmas não integram justa causa de despedimento se não ficou demonstrado que a trabalhadora tenha ido para além da denúncia de uma situação de assédio, que no espírito da mesma residisse a intenção de pura e simplesmente ofender, visando utilizar linguagem que se reflectisse na perda de credibilidade da própria ré como empresa e autoridade pública e que fomentava um ambiente de mal-estar geral, não se tendo provado, por outro lado, que os factos denunciados eram falsos.

10-05-2023

Proc. n.º 20027/21.8T8LSB.L1.S1

Ramalho Pinto

Domingos José de Moraes

Mário Belo Morgado

<https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2023:20027.21.8T8LSB.L1.S1.2E/>

Nulidade

Omissão de pronúncia

Abuso do direito

1. A omissão de pronúncia só é causa de nulidade da sentença quando o juiz não conhece questão que devia conhecer, e não quando apenas não tem em conta alguns dos argumentos aduzidos pela parte.
2. Não existe abuso de direito por parte de uma vítima de assédio em não invocar na vigência do contrato o seu direito ao pagamento de trabalho suplementar e descanso compensatório, por tal atitude não ser contrária à boa fé, já que é natural o desejo de não agudizar ainda mais a sua situação laboral.

1-02-2023

Proc. n.º 252/19.2T8OAZ.P1.S1

Júlio Gomes

Ramalho Pinto

Domingos José de Moraes

<https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2023:252.19.2T8OAZ.P1.S1.60/>

Assédio

Resolução pelo trabalhador

Justa causa de resolução

Trabalho suplementar

Documento idóneo

1. Sendo o assédio um processo continuado mais ou menos longo deve ser analisado no seu conjunto e sem segmentá-lo nos momentos que o integram já que o real sentido e gravidade dos mesmos só pode ser apreendido com essa visão de conjunto.
2. Constitui assédio, proibido por lei, a conduta do empregador que introduz alterações funcionais de que o trabalhador com funções de direção só tem conhecimento por terceiros estranhos à empresa, mantém-lhe uma carga excessiva de trabalho, não o convida, sem qualquer justificação, para um almoço da direção, afirma, numa reunião de direção, com intenção comprovada de humilhar o trabalhador e de o afetar na sua dignidade que o trabalhador age de má fé e tem um grande ego, entre outros comportamentos.
3. A indemnização prevista no n.º 1 do artigo 396.º tem em conta tanto os danos patrimoniais, como os não patrimoniais.
4. O trabalho suplementar realizado há mais de cinco anos tem de ser provado por documento idóneo, entendendo-se como tal o documento que só por si e sem necessidade de qualquer outra prova faça a demonstração da prestação do trabalho desta natureza.
5. O acordo de isenção de horário de trabalho tem necessariamente forma escrita.
6. Não age em abuso de direito o trabalhador que invoca a realização de trabalho suplementar quando não existe acordo escrito de isenção de horário de trabalho.

15-12-2022

Proc. n.º 252/19.2T8OAZ.P1.S1 (4.ª Secção)

Júlio Gomes

Francisco Marcolino de Jesus

Ramalho Pinto

Limites da condenação
Nulidade de sentença
Resolução pelo trabalhador
Contrato de trabalho
Justa causa de resolução
Assédio moral

- I. Ao invocar determinado direito, ao autor compete especificar a respectiva causa de pedir, a fonte desse direito, o facto de onde, no seu entendimento, procede tal direito, neles alicerçando, numa relação lógico-jurídica, o pedido deduzido.
- II. A causa de pedir exerce uma função individualizadora do objecto do processo, conformando-o; pelo que o tribunal tem de a considerar ao apreciar o pedido e não pode basear a sentença de mérito em causa de pedir não invocada pelo autor, sob pena de nulidade da sentença.
- III. Na apreciação da justa causa de resolução, o tribunal apenas pode considerar a factualidade indicada pelo trabalhador na comunicação escrita enviada ao empregador, como decorre do artigo 395.º n.º1, do Código do Trabalho.
- IV. Numa estrutura empresarial hierarquizada, não saber lidar com a pressão inerente ao exercício de funções, por mais ou menos qualificadas que possam ser, pode ter origens ou causas várias, mas não integra, em abstracto, o conceito de assédio moral prescrito no artigo 29.º do Código do Trabalho.

29-11-2022

Proc. n.º 1591/18.5T8CTB.C3.S1 (4.ª Secção)

Domingos José de Moraes

Mário Belo Morgado

Júlio Vieira Gomes

Contrato de trabalho

Retribuição

Isenção de horário de trabalho

Cessação de pagamentos

Assédio moral

Mobbing

- I. Não resultou provado que a viatura automóvel atribuída ao Autor tivesse sido por ele utilizada para deslocações profissionais e para deslocações pessoais, em dias normais de trabalho, fora do horário de trabalho, férias, fins-de semana e feriados, suportando a Ré todas as despesas, em particular com o combustível através do cartão Galp Frota. Não é, assim, possível presumir-se a natureza retributiva desta prestação pois competia ao Autor provar que beneficiava da atribuição da viatura também para uso pessoal, sem restrições, e que o empregador pagava todas as despesas com ela relacionadas, designadamente o *cartão Galp Frota*.
- II. Logo que cesse a situação que motivou a prestação de trabalho em regime de *isenção de horário de trabalho*, o empregador pode deixar de pagar a remuneração especial a que se obrigou.
- III. Não resultaram da matéria de facto provada, factos suficientes que nos permitam caracterizar o comportamento das Rés como *assédio moral*, nos termos prescritos no artigo 29.º do Código do Trabalho. Com efeito, não resultou provado que as Rés tenham tido quaisquer condutas hostis, vexatórias ou humilhantes em relação ao Autor ou que, de alguma forma, possam ter posto em causa a sua dignidade, baseados, ou não, em algum fator de discriminação. Por outro lado, também, não se apuraram factos sobre a intenção das Rés, designadamente, que tenham agido movidas por um qualquer objetivo ilícito ou eticamente reprovável, com o propósito de discriminar ou sequer hostilizar o Autor.

27-01-2021

Proc. n.º 11947/17.5T8LSB.L1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Paula Sá Fernandes (Relatora)

José Feteira

Júlio Gomes

Assédio moral

Danos não patrimoniais

É adequada uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 17.500,00 a um trabalhador a quem o empregador manteve numa situação de inatividade prolongada, por forma a constrangê-lo a aceitar funções que não se enquadravam na sua categoria, situação essa que determinou um quadro de «perturbação depressiva major», com sintomas ansiosos, que se tendem a agravar.

23-09-2020

Proc. n.º 737/18.8T8VCT.G1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Chambel Mourisco (Relator)

Paula Sá Fernandes

José Feteira

Assédio

Princípio da igualdade

Responsabilidade civil do empregador

- I. O assédio laboral tanto pode ser discriminatório, como não discriminatório.
- II. Mesmo que considere não provada a existência de assédio discriminatório, o Tribunal não está impedido de afirmar a existência de uma violação dos direitos do trabalhador suscetível de desencadear a responsabilidade civil do empregador.

29-01-2020

Proc. n.º 1824/17.5T8VFX.L1.S1 – (Revista - 4.ª Secção)

Júlio Gomes (Relator)

Chambel Mourisco

Paula Sá Fernandes

Assédio Moral

Contrato de trabalho

Resolução pelo trabalhador

Justa causa de resolução

Ónus da prova

Poder de direção

- I. O assédio moral implica comportamentos, real e manifestamente, humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.
- II. De acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “*objetivo*” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “*assediante*”.
- III. Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.
- IV. Sendo a resolução do contrato, efetuada pelo trabalhador, apenas com fundamento no assédio moral, e não se provando o mesmo, essa resolução é ilícita por inexistência de justa causa.
- V. Não sendo o assédio moral invocado discriminatório, o ónus da sua prova compete ao trabalhador, nos termos gerais da repartição do ónus da prova estabelecida no artigo 342.º, do Código Civil.

11-09-2019

Proc. n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1 (Revista) – 4.ª Secção

Ferreira Pinto (Relator)

Chambel Mourisco

Paula Sá Fernandes

Justa causa de despedimento

Assédio

Só a denúncia dolosa de uma situação de assédio inexistente configura infracção disciplinar.

21-03-2019

Proc. n.º 5480/16.0T8LSB.L1.S1– (Revista – 4.ª Secção)

Júlio Gomes (Relator)

Ribeiro Cardoso

Ferreira Pinto

Liberdade de expressão e opinião

Justa causa de despedimento

Retificação de erros materiais

Erro de julgamento

- I. O trabalhador goza tanto no âmbito da empresa como fora dela do direito de liberdade de expressão a exercer com respeito dos direitos de personalidade do empregador e das pessoas que o representam e do normal funcionamento da empresa.
- II. Para que se verifique justa causa de despedimento é necessário que o comportamento ilícito e culposos do trabalhador tenha quebrado irremediavelmente a relação de confiança com o empregador e torne impossível a subsistência da relação de trabalho.
- III. Na ponderação da ilicitude da conduta do trabalhador e da culpa com que atuou há que atender às motivações que lhe estão subjacentes e às demais circunstâncias do caso, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

- IV. Não pode considerar-se justa causa de despedimento a divulgação de um comunicado por um delegado sindical na sequência de um plenário dos trabalhadores da empresa, cujo conteúdo decorre no essencial da situação laboral vivida na empresa.
- V. Não integra erro material suscetível de correção nos termos do artigo 614.º do Código Processo Civil, mas erro de julgamento, a fixação de indemnização em substituição da reintegração, num caso em que o trabalhador pediu a reintegração e não tinha feito a opção por essa substituição.

06-03-2019

Proc. n.º 296/17.9T8FAR.E1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Leones Dantas (Relator)

Júlio Gomes

Ribeiro Cardoso

Matéria de facto

Poderes do Supremo

Assédio moral

- I. O erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa só pode ser objecto de recurso de revista quando haja ofensa de disposição expressa da lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força probatória de determinado meio de prova.
- II. Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.
- III. Mesmo que se possa retirar do artigo 29.º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente

infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.

09-05-2018

Proc. n.º 532/11.5TTSTR.E1.S1 (Revista) – 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Júlio Gomes

Arguição da nulidade de acórdão

Caducidade

Alteração do horário de trabalho

Faltas justificadas

Justa causa

Assédio

- I. Conforme impõe o artigo 77.º, n.º 1 do CPT, a arguição de nulidades apontadas ao Acórdão da Relação tem de ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso, sob pena de delas se não conhecer. Por isso, sendo tal arguição circunscrita ao texto alegatório, é a mesma inatendível.
- II. Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo de 30 dias para proferir a decisão final do procedimento conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução, conforme estabelece o n.º 2 do artigo 357.º do CT.
- III. Tendo a trabalhadora requerido na resposta à nota de culpa que fosse notificada do teor da decisão final dum processo de despedimento por extinção do posto de trabalho e respectivos fundamentos que teria existido, bem como que se ordenasse a junção de todos os contratos em vigor na empresa, respectivos cargos e funções, e tendo a instrutora apreciado este requerimento, indeferindo-o por despacho fundamentado, despacho de que foi notificado o mandatário da arguida, o prazo de 30 dias para proferir decisão conta-se desde a data da sua prolação.

- IV. Competindo ao empregador definir, no âmbito do seu poder de direcção, os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais, a sua alteração não pode ser unilateralmente determinada nos casos em que os horários tenham sido individualmente acordados.
- V. Sendo ilegal a fixação de novo horário de trabalho em virtude da trabalhadora não ter dado o seu acordo à alteração do horário que tinha acordado por escrito com a empresa, recusando-se a cumprir o novo horário unilateralmente fixado pela empregadora, a trabalhadora não incorre em faltas injustificadas.
- VI. Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.

01-03-2018

Proc. n.º 4279/16.8T8LSB.L1.S1 (Revista) – 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Júlio Vieira Gomes

Justa causa de despedimento

Despedimento ilícito

Dever de lealdade

Diretor comercial

Assédio moral

- I. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade, exigibilidade e proporcionalidade.

- II. Um trabalhador que, por motivos que lhe são alheios, deixou de exercer as funções de diretor comercial para as quais foi contratado, não tem um dever acrescido de lealdade para com a entidade empregadora.
- III. Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador, mesmo que consubstancie um exercício arbitrário de poder de direção, que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.
- IV. O assédio moral pressupõe comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.
- V. De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “*objetivo*” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “*efeito*” do comportamento adotado pelo “assediante”
- VI. Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

21.04.2016

Recurso n.º 299/14.5 T8 VLG.P1.S1 – (Revista – 4.ª Secção)

Mário Belo Morgado (Relator)

Ana Luísa Geraldes

António Ribeiro Cardoso

Dupla Conforme

Sanção disciplinar abusiva

Caducidade

Dever de ocupação efectiva

Danos não patrimoniais

- I. Perante uma situação em que as decisões das Instâncias sejam compostas por segmentos dispositivos distintos, independentes e autónomos, sem qualquer conexão normativa entre si, o conceito de *dupla conforme* previsto no art.º 671.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, deve ser aferido separadamente em relação a cada um deles.
- II. Provando-se que ao A. foi aplicada uma sanção disciplinar de 30 dias de suspensão, com perda de retribuição, por despacho de 10 de Novembro de 2011, do Director dos Recursos Humanos da R., tendo a sua aplicação se iniciado em 12 de Março de 2012, mostra-se caducada a sanção disciplinar por força do disposto no art.º 330.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2009, uma vez que a aplicação da sanção não teve lugar nos três meses subsequentes à referida decisão.
- III. Não é abusiva a sanção disciplinar de 30 dias de suspensão, com perda de retribuição, aplicada a um trabalhador, que não compareceu às sessões de formação para que foi convocado pela sua entidade patronal, quando não resulte do acervo fáctico provado as razões pelas quais aquele não devia obediência a esta ordem.
- IV. Provando-se que desde Dezembro de 2007, a R. tem mantido o A. em situação de absoluta inactividade, transferindo-o sucessivamente de gabinete, sendo que apenas em Outubro de 2012 lhe atribuiu a realização de uma tarefa, durante dois meses, para depois o fazer regressar à situação de inactividade em que previamente se encontrava, e tendo-se demonstrado que todo este circunstancialismo provocou ao A. intenso e profundo sofrimento emocional, com transtorno do comportamento e reflexos no seu relacionamento familiar e afectivo, mostra-se ajustada a condenação da Ré, por violação do dever de ocupação efectiva do A., a pagar a este uma indemnização por danos não patrimoniais, no valor de € 50.000,00.

21.04.2016

Proc. n.º 79/13.5TTVCT.G1.S1 – (Revista - 4.ª Secção)

Ana Luísa Geraldes (Relatora)

Ribeiro Cardoso

Pinto Hespanhol

CTT

Comissão de serviço

Assédio moral

Dever de ocupação efetiva

Retribuição

- I- O poder de direção do empregador, para além dos limites decorrentes do instituto da boa-fé na execução do contrato de trabalho, acha-se delimitado pelos deveres do empregador e pelas garantias gerais dos trabalhadores, podendo, ainda, resultar limitações a esse poder por virtude dos direitos de personalidade e do princípio da igualdade e não discriminação.
- II- O assédio moral assenta em situações de extrema gravidade e implica práticas do empregador manifestamente humilhantes, vexatórias e atentatórias da dignidade do trabalhador, com certa duração e consequências.
- III- Não se provando que a empregadora tenha assumido qualquer prática humilhante, vexatória e atentatória da dignidade do autor, sendo as condutas que protagonizou lícitas, porquanto inseridas no âmbito do respetivo poder de direção, carece do necessário suporte fáctico e de fundamento legal, a pretendida compensação por danos não patrimoniais.
- IV- Estando o subsídio especial de função, a atribuição de telemóvel de serviço e a utilização de viatura exclusivamente associadas ao exercício de determinadas funções em comissão de serviço, podem cessar quando o trabalhador deixar de desempenhar essas concretas funções.

12.11.2015

Proc. n.º 217/10.0TTMAI.P1.S1 (Revista) - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Factos supervenientes

Mobilidade funcional

Assédio moral

Danos não patrimoniais

- I- Os factos ocorridos após o encerramento dos debates em sede de audiência de julgamento, como factos supervenientes, não podem ser tomados em consideração pelo tribunal em sede de recurso, nos termos do artigo 611.º do Código de Processo Civil.
- II- A posição do trabalhador tutelada no âmbito do artigo 120.º do Código do Trabalho assenta nas funções efetivamente desempenhadas e inerentes à categoria profissional respetiva e na estabilidade da mesma, mas apela também a outros elementos caracterizadores do respetivo estatuto, nomeadamente, à sua inserção nas estruturas da empresa e às interdependências pessoais daí derivadas.
- III- O assédio moral previsto no artigo 29.º do Código do Trabalho implica comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração e determinadas consequências.
- IV- Apesar de não se exigir na conformação concreta do assédio moral referido no número anterior, o “objectivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”, aquela forma de lesão da dignidade do trabalhador, em qualquer das suas modalidades, tem em regra presente um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.
- V- Em direito laboral, para se reconhecer direito ao trabalhador a indemnização com fundamento em danos não patrimoniais, terá aquele de provar que houve violação culposa dos seus direitos por parte do empregador, causadora de danos que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, o que se verificará, em termos gerais, naqueles casos em que a culpa do empregador seja manifesta, os



danos sofridos pelo trabalhador se configurem como objetivamente graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável.

26.05.2015

Recurso n.º 2056/12.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Assédio moral

Resolução pelo trabalhador

Justa causa de resolução

- I. O assédio moral implica comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.
- II. De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “*objectivo*” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “*efeito*” do comportamento adotado pelo “assediante”.
- III. Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

03.12.2014

Recurso n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Contrato de trabalho

Discriminação

Assédio moral

Indemnização

- I. Na vigência do CT/2003, as condutas especificamente relevantes no âmbito do assédio moral estão necessariamente reportadas a situações de discriminação (“*assédio moral discriminatório*”), enquadráveis nos arts. 23.º e 24.º, sendo certo que as consequências ressarcitórias de atos discriminatórios não reconduzíveis a esta figura se encontram reguladas, nos termos expressos no art. 26.º.
- II. A tutela das demais violações da integridade física e moral, como é o caso, entre outras, situações, do “assédio moral não discriminatório”, é assegurada com base no art. 18.º e das normas atinentes aos deveres contratuais das partes e às consequências do seu incumprimento [arts. 120.º, a) e c), e 363.º], conjugadas com as disposições gerais da lei civil.
- III. Não evidenciando os factos provados que por parte da ré tenha havido qualquer prática discriminatória, não tem a autora direito a ser indemnizada com base em tal fundamento.
- IV. Todavia, demonstrada a prática pela ré de factos violadores da integridade física e moral desta, bem como da sua dignidade, a autora tem direito a indemnização por danos não patrimoniais, a qual deve ser fixada equilibrada e ponderadamente, tendo em conta a gravidade dos factos, os parâmetros que nesta matéria têm sido seguidos nos nossos tribunais, mormente no STJ, e demais elementos elencados nos arts. 496.º, n.º 3, e 494.º, do Código Civil.

01.10.2014

Recurso n.º 420/06.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Factos conclusivos

Assédio moral

Responsabilidade contratual

Indemnização

Justa causa de despedimento

Despedimento ilícito

- I. Só acontecimentos ou factos concretos podem integrar a selecção da matéria de facto relevante para a decisão, sendo, embora, de equiparar aos factos os conceitos jurídicos geralmente conhecidos e utilizados na linguagem comum, verificado que esteja um requisito: não integrar o conceito o próprio objecto do processo ou, mais rigorosa e latamente, não constituir a sua verificação, sentido, conteúdo ou limites objeto de disputa das partes.
- II. Reveste natureza jurídico-conclusiva, cuja utilização não é neutra do ponto de vista da gravidade da conduta da trabalhadora a apreciar no contexto de uma ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, o termo «ameaçou», devendo, por isso, ser declarado como não escrito.
- III. O assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.
- IV. Estando demonstrado que a superiora hierárquica da trabalhadora praticou uma sequência de comportamentos encadeados que, para além de atentatórios da sua dignidade, se traduziram num ambiente intimidativo, hostil e desestabilizador, com o objectivo de lhe causar perturbação e constrangimento, mostra-se preenchido o condicionalismo previsto no artigo 29.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que confere ao lesado o direito a indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.
- V. Ao contrato de trabalho corresponde, paradigmaticamente, uma relação obrigacional complexa, da qual emergem, a par dos deveres principais (prestar



uma actividade e pagar a retribuição), deveres secundários e deveres acessórios de conduta susceptíveis de se reconduzirem a três categorias: *i)* deveres de protecção da pessoa e/ou património da contraparte; *ii)* deveres de lealdade; *iii)* e deveres de esclarecimento.

- VI. Nas situações de assédio moral, a lesão dos direitos de personalidade surge no quadro da especial vulnerabilidade que caracteriza a posição do trabalhador na relação laboral e em infracção de deveres de protecção e segurança emergentes desta relação.
- VII. Sendo os actos de assédio praticados, culposamente, por um superior hierárquico do trabalhador, o empregador é responsável pelo ressarcimento dos danos sofridos, por força do disposto no artigo 800.º, n.º 1, do Código Civil.
- VIII. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade/exigibilidade e proporcionalidade.
- IX. Sendo embora censurável a conduta da trabalhadora – que, exaltada e enervada, apontou uma tesoura de que estava munida à sua superiora hierárquica, sendo, no entanto, omissa a factualidade provada quanto às circunstâncias que rodearam esse facto – não pode subvalorizar-se que a mesma decorreu de anteriores, sistemáticos e muito graves comportamentos desta última, que fortemente mitigam a sua culpa, pelo que é de reputar de ilícito o despedimento da Autora.

12.03.2014

Recurso n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Contrato de trabalho

Discriminação

Progressão na carreira

Diferenças salariais

Retribuição

Veículo automóvel

Liquidação

Assédio moral

Dever de ocupação efectiva

- I. As exigências do princípio da igualdade reconduzem-se à proibição do arbítrio, não impedindo, em absoluto, toda e qualquer diferenciação de tratamento, mas apenas as diferenciações materialmente infundadas, sem qualquer fundamento razoável ou justificação objectiva e racional, como são as baseadas nos motivos indicados no artigo 59.º, n.º 1 da CRP, com reflexo, no âmbito laboral, nos artigos 24.º e 25.º do CT/2009.
- II. Atento o disposto no n.º 5 do artigo 25.º do CT/09, por forma a fazer funcionar a regra de inversão do ónus da prova, com o consequente afastamento do princípio geral estabelecido no artigo 342.º, n.º 1 do CC, compete ao trabalhador que invoca a discriminação alegar e provar os factos que possam inserir-se na categoria de factores característicos de discriminação referidos nos artigos 24.º e 25.º do mesmo diploma legal, concretamente, alegar e provar factos que, referindo-se à natureza, qualidade e quantidade de trabalho prestado por trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria, permitam concluir que a diferente progressão na carreira e o pagamento de diferentes remunerações viola o princípio da igualdade, uma vez que tais factos se apresentam como constitutivos do direito que pretende fazer valer.
- III. A retribuição abrange todos os benefícios outorgados pelo empregador como contrapartida da disponibilidade da força de trabalho que, dada a sua regularidade e periodicidade, confirmam ao trabalhador a justa expectativa do seu recebimento.

- IV. Para afirmar a natureza retributiva das atribuições patrimoniais correspondentes à colocação de uma viatura por parte da entidade patronal ao serviço do trabalhador para “utilização permanente” (em serviço e na vida particular) sem qualquer restrição e à atribuição de um plafond do cartão de crédito mensal é necessário que o trabalhador demonstre em que data e em que circunstâncias elas foram atribuídas, o período de tempo durante o qual foram satisfeitas e com que periodicidade, de forma a permitir a formulação do juízo sobre a regularidade dessas prestações, não sendo de integrar as mesmas na retribuição quando estejam exclusivamente associadas ao exercício de determinadas funções em comissão de serviço, enquanto estas não estiverem a ser exercidas.
- V. O valor da retribuição em espécie correspondente à utilização permanente de veículo automóvel tem valor equivalente ao benefício económico obtido pelo trabalhador, por via do uso pessoal da viatura (no qual não se inclui o uso profissional), pelo que, não se tendo apurado o exacto valor de tal benefício, deve relegar-se o seu apuramento para incidente de liquidação.
- VI. No nosso ordenamento jurídico, o assédio implica comportamentos do empregador real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados – a par de um objectivo final ilícito ou, pelo menos, eticamente reprovável - mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.
- VII. É proibido ao empregador obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho, dependendo, no entanto, a relevância (e o grau de relevância) das situações de inactividade e “vazio funcional” de todas as circunstâncias de cada caso concreto, nomeadamente, a natureza da actividade do trabalhador, o seu posicionamento na hierarquia da empresa e o regime de prestação do serviço.
- VIII. O regime de trabalho em comissão de serviço - por natureza precário pois permite que qualquer das partes lhe ponha termo em qualquer altura e sem necessidade de apresentar qualquer justificação - concede ao empregador uma ampla margem de actuação, mormente em matéria de distribuição/afecção de tarefas.

- IX. A aferição da gravidade dos danos de natureza não patrimonial deve basear-se num critério objectivo, de acordo com um padrão de valorações ético-culturais aceite numa determinada comunidade histórica, sendo indemnizáveis aqueles que, segundo as regras da experiência e do bom senso, se tornem inexigíveis em termos de resignação, não relevando a particular subjectividade/sensibilidade do lesado.

18.12.2013

Recurso n.º 248/10.0TTBRG.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Matéria de facto

Poderes da Relação

Despedimento

Extinção de posto de trabalho

Princípio da igualdade

Assédio moral

- I. No uso dos poderes relativos à alteração da matéria de facto, conferidos pelo art. 712.º do Código de Processo Civil, a Relação deverá formar e fazer reflectir na decisão a sua própria convicção, na plena aplicação do princípio da livre apreciação das provas, nos mesmos termos em que o deve fazer a 1.ª instância, sem que se lhe imponha qualquer limitação, relacionada com convicção que serviu de base à decisão impugnada, em função do princípio da imediação da prova.
- II. A par de razões que se prendem com necessidades de ajustamento no quadro de pessoal das empresas, o despedimento por extinção de posto de trabalho obedece à verificação cumulativa dos requisitos elencados no art. 403.º, n.º 1, do Código



do Trabalho, nomeadamente a circunstância de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho [alínea b)].

- III. A avaliação da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, por não dispor o empregador de posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador, está circunscrita à estrutura empresarial do empregador, ainda que esteja este inserido num grupo de empresas, a menos que se justifique o levantamento da personalidade colectiva por a mesma ter sido usada de modo ilícito ou abusivo para prejudicar terceiros.
- IV. Resultando provado que a ré, após a integral implementação do processo de identificação e marcação de válvulas, não tinha trabalho para dar ao autor e que não o conseguiu recolocar em qualquer outro posto de trabalho compatível com a sua categoria, está demonstrada a verificação do requisito referido em II.
- V. O princípio da igualdade, na sua específica aplicação aos trabalhadores, corresponde a uma genérica proibição de práticas discriminatórias, segundo a qual não é lícito ao empregador conferir estatutos jurídicos diferenciados ou desigual tratamento dos trabalhadores sem motivo justificativo; inversamente, não constituem discriminação os comportamentos distintivos que encontram a sua justificação à luz da relação laboral, das exigências da sua execução e, em geral, com a adequada condução empresarial.
- VI. Não se apurando materialidade que suficientemente permita concluir no sentido de uma intencional conduta persecutória da entidade empregadora, dirigida a atingir os valores da dignidade profissional e/ou da integridade física ou psíquica do trabalhador, não pode considerar-se integrada a figura do assédio moral.

29.10.2013

Recurso n.º 298/07.3TTPRT. P3.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Nulidade de acórdão

Categoria profissional

Danos não patrimoniais

Assédio moral

Caducidade do procedimento disciplinar

Inquérito

- I. O aresto recorrido, ao condenar a ré a atribuir ao autor «todas as funções próprias, de gerente de balcão, para as quais foi contratado, repondo-lhe todas as condições decorrentes do exercício das mesmas, à excepção da atribuição de uma hora de isenção de horário de trabalho, que lhe foi retirada», não só se cinge ao pedido formulado, como expressamente se pronuncia relativamente à questão pertinente às funções alegadamente de «gerente administrativo» com que a ré pretendeu justificar a retirada, ao autor, de funções próprias de gerente de balcão, para que foi contratado, pelo que não ocorre a invocada nulidade por excesso de pronúncia.
- II. A actividade contratada de gerente bancário nada tem a ver com a função de «gestor de cliente» ou «gestor de negócios», que a ré atribuiu ao autor, em Janeiro de 2007, sendo que as funções confiadas ao autor, a partir de Setembro de 2007, as quais a ré qualificou como sendo de «gerente administrativo», não integram a actividade para que foi contratado, nem se configuram como funções afins ou funcionalmente ligadas às próprias da actividade contratada.
- III. Configurando-se a violação do dever de cometer funções correspondentes à actividade contratada, justifica-se a atribuição, ao autor, de uma compensação pelos danos não patrimoniais gerados por tal violação.
- IV. Não se provando a prática, pela empregadora, de qualquer acto discriminatório, consubstanciador de assédio moral, não se aplica a disciplina contida nos artigos 24.º e 29.º, respectivamente, do Código do Trabalho de 2003 e de 2009.
- V. O exercício da acção disciplinar compete ao empregador ou, por delegação deste, a superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.



- VI. Compete ao trabalhador o ónus da prova de que a entidade com poder disciplinar teve conhecimento da infracção há mais de sessenta dias.

05.03.2013

Recurso n.º 1361/09.1TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Isabel São Marcos

Fernandes da Silva

Sanção disciplinar

Suspensão do trabalho

Poder disciplinar

Princípio da proporcionalidade

***Mobbing* no trabalho**

- I. O efeito da neutralização de uma circunstância, tida então como agravante da responsabilidade disciplinar do trabalhador na prática posterior de uma outra infracção, apenas pode ver-se reflectido, quando muito, na determinação do ‘quantum’/medida da pena.
- II. Todavia, nessa determinação inexistente possibilidade de intervenção ou controlo jurisdicional, na medida em que o poder disciplinar pertence, por inteiro, à entidade empregadora e ao tribunal apenas está conferido o poder de confirmar ou invalidar a sanção, mas não modificá-la.
- III. Na verdade, sendo as sanções disciplinares ‘penas privadas’, o critério da sua graduação pertence ao empregador, norteado pragmaticamente por princípios gestionários e de oportunidade e, principalmente, pelo princípio da proporcionalidade, sendo vectores determinantes, para o efeito, a gravidade da infracção e a culpa do infractor.
- IV. Assim, e desde que respeitados estes critérios, oportunamente apreciados e valorados pelo detentor do poder disciplinar, não pode o tribunal substituir-se-lhe corrigindo a sanção aplicada.

- V. Não resultando que a sucessiva instauração de procedimentos disciplinares contra a trabalhadora – todos eles com fundada/comprovada motivação em comportamentos disciplinarmente desviantes – nem que a sua não aceitação no concurso para o recrutamento interno de um ‘editor de imagem’, no qual avultava, como critério de selecção, a adequação para o cargo – rejeição que foi motivada pela sua actual situação na empresa, na qual enfrentava procedimento disciplinar tendente à aplicação da sanção de despedimento com justa causa – traduzam comportamentos persecutórios da entidade empregadora, inexistem indícios mínimos que permitam sustentar estar-se perante uma típica situação de assédio moral/*mobbing*.

16.05.2012

Recurso n.º 3982/06.5TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Assédio moral

Mobbing

- I. Configura-se uma situação de assédio moral ou *mobbing* quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica.
- II. Não se tendo apurado materialidade suficiente para se poder concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que visasse atingir os valores da dignidade profissional e da integridade física e psíquica, não se pode considerar integrada a figura do assédio moral.

29.03.2012

Recurso n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Pinto Hespanhol

Assédio moral

Mobbing

Direito à integridade física e moral

Resolução pelo trabalhador

Justa causa de resolução

- I. O assédio moral ou *mobbing*, abrangido no âmbito de tutela do art. 24.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2003 (CT/2003) – consubstanciado num comportamento indesejado do empregador e com efeitos hostis no trabalhador – é aquele que se encontra conexionado com um, ou mais, factores de discriminação, de entre os expressamente previstos no art. 23.º, n.º 1, do mesmo diploma legal e 32.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho (RCT).
- II. Assim, o trabalhador que pretenda demonstrar a existência do comportamento, levado a cabo pelo empregador, susceptível de ser qualificado como *mobbing* ao abrigo do disposto no referido art. 24.º, n.º 2, para além de alegar esse mesmo comportamento, tem de alegar que o mesmo se funda numa atitude discriminatória alicerçada em qualquer um dos factores de discriminação, comparativamente aferido face a outro ou a todos os restantes trabalhadores, aplicando-se, nesse caso, o regime especial de repartição do ónus da prova consignado no n.º 3 do art. 23.º do CT.
- III. Não tendo a A. alegado factologia susceptível de afrontar, directa ou indirectamente, o princípio da igual dignidade sócio-laboral, subjacente a qualquer um dos factores característicos da discriminação, o assédio moral por parte da R., por ela invocado, tem de ser apreciado à luz das garantias



consignadas no art. 18.º do CT, segundo o qual «o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral», aplicando-se o regime geral de repartição do ónus da prova estabelecido no art. 342.º do Código Civil.

- IV. A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com fundamento no art. 441.º, n.º 2, do CT/2003, pressupõe a afirmação da culpa da entidade empregadora e a inexigibilidade para o trabalhador da manutenção do vínculo laboral, devendo a apreciação da justa causa ser feita nos termos do art. 396.º, n.º 2 do mesmo diploma legal, atentas as circunstâncias aí referidas e todas as demais que se revelem no caso pertinentes, devendo, contudo, o juízo de inexigibilidade da manutenção do vínculo ser valorado de forma menos exigente relativamente à que se impõe para a cessação do vínculo pelo empregador, uma vez que este, ao contrário do trabalhador, tem outros meios legais de reacção à violação dos deveres laborais.
- V. Não é de afirmar a justa causa da resolução do contrato efectuada pela A., mediante carta recepcionada pela R. em 20.07.2005, quando está demonstrado que – apesar de a superiora hierárquica da A. ter tido, perante ela, um comportamento objectivamente violador dos deveres de respeito, urbanidade e probidade – a A. só comunicou esse comportamento à R. quando se encontrava em situação de baixa médica, mediante cartas por esta recepcionadas, respectivamente, em 04 e 14 de Julho de 2005 e, nessa na sequência, a R. procedeu à abertura de um inquérito interno para averiguar os factos relatados pela A., de que lhe deu pronto conhecimento.
- VI. Era, assim, exigível à A. que aguardasse pela conclusão do aludido inquérito – o que não sucedeu – de forma a aferir da continuação, ou não, do comportamento desrespeitoso por parte da sua superiora hierárquica.

23.11.2011

Recurso n.º 2412/06.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Agravo em segunda instância
Litigância de má fé
Caso julgado
Oposição entre os fundamentos e a decisão
Omissão de pronúncia
Categoria profissional
Trabalho suplementar
Assédio moral
Retribuição
Ajudas de custo
Subsídio de transporte
Resolução pelo trabalhador
Justa causa de resolução
Pedido reconvençional
Aviso prévio

- I. A impugnação da decisão atinente à litigância de má fé, porque se trata de questão de natureza processual, há-de tomar a forma de agravo, independentemente da espécie com que ela veio a ser admitida.
- II. Versando o acórdão recorrido sobre a decisão da primeira instância que apreciou o pedido de condenação da Ré como litigante de má fé, aplica-se a restrição do recurso de agravo para o Supremo Tribunal estabelecida no n.º 2 do artigo 754.º do CPC, já que não se verifica qualquer das exceções previstas no mesmo preceito, pelo que o referido recurso não é admissível.
- III. Afirmada, na 1.ª instância, a legalidade da mudança de local de trabalho, não pode a Autora, em sede de revista, colocar à apreciação deste Supremo Tribunal a nulidade da cláusula constante do contrato de trabalho ao abrigo da qual tal mudança foi operada, quando é certo que não colocou em crise, na fase

recursória da apelação, aquele avançado juízo da sentença, já que este pressupõe a validade da questionada cláusula. Tal segmento decisório transitou em julgado não sendo, assim, admissível o recurso quanto àquela específica questão.

- IV. A decisão tem como antecedentes lógicos os fundamentos de direito (premissa maior) e os fundamentos de facto (premissa menor), não podendo o sentido decisório entrar em contradição com tais premissas, o que sucede sempre que na construção da sentença os fundamentos expressos pelo juiz hajam de conduzir necessariamente a uma solução de sentido antagónico: a proposição final (conclusão) revela-se incompatível com as proposições logicamente antecedentes (fundamentos), o que traduz um vício de raciocínio.
- V. Todavia, a nulidade de oposição entre os fundamentos e a decisão não se confunde com o chamado erro de julgamento, a injustiça da decisão, a não conformidade dela com o direito substantivo aplicável, ou com a inidoneidade dos fundamentos para conduzir à decisão.
- VI. A nulidade por omissão de pronúncia consiste em o tribunal não conhecer de questões que estava obrigado a apreciar, designadamente por esquecimento ou por não se ter apercebido de que foram suscitadas pelas partes ou de que eram de conhecimento oficioso, o que se distingue das situações em que o tribunal, motivadamente, se recusa a emitir pronúncia.
- VII. O comando constante do art. 151.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003 consubstancia uma daquelas normas que a doutrina qualifica de imperativa mínima, não admitindo, por isso, modificações em sentido menos favorável ao trabalhador, e apenas as consentindo em sentido inverso.
- VIII. A categoria profissional de um determinado trabalhador afere-se não em razão do *nomen iuris* que lhe é dado pela entidade empregadora, mas sim em razão das funções por ele exercidas, em conjugação com a norma ou convenção que, para a respectiva actividade, indique as funções próprias de cada uma, sendo elemento decisivo o núcleo funcional que caracteriza ou determina a categoria em questão.
- IX. Divergindo as partes quanto à categoria profissional da Autora – *Sub-Directora de Operações*, segundo a própria, à qual teria ascendido por progressão, *Gerente*

de Loja, na tese da Ré – e nada mais tendo sido alegado e, conseqüentemente, resultado provado no que concerne às funções efectivamente por aquela exercidas, é de improceder o pedido por si formulado no sentido de lhe ser reconhecida a categoria profissional de *Sub-Directora de Operações*.

- X. O pagamento do trabalho suplementar pressupõe a alegação e a prova da prestação de trabalho fora do horário normal ou em dias feriados, de descanso – complementar ou obrigatório – e da existência de ordens do empregador nesse sentido ou, pelo menos, a realização de tal tipo de trabalho de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
- XI. O assédio moral ou o *mobbing* no trabalho assume três facetas: a prática de determinados comportamentos – frequentemente ilícitos, mesmo quando isoladamente considerados – a sua duração – donde emerge a sua natureza repetitiva – e a sua repercussão nefasta na saúde – física e psíquica – do trabalhador.
- XII. O Código do Trabalho de 2003, no seu art. 24.º, n.º 2, associa ao assédio a situação de discriminação do trabalhador, entendendo que o mesmo se revela nas situações enunciadas no art. 23.º, n.º 1, com o fito ou efeito de afectar a dignidade do trabalhador ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.
- XIII. A prova de que a Ré instaurou à Autora um processo de averiguações, com a conseqüente suspensão de funções – suspensão essa julgada inválida por ambas as instâncias – e que procedeu à sua transferência de local de trabalho – não reputada de abusiva pela 2.ª instância – não permite configurar um quadro de *mobbing* no trabalho na medida em que desacompanhada de qualquer outro quadro factual indiciador do cariz insidioso e repetitivo associado àquela figura.
- XIV. A retribuição é constituída pelo conjunto de valores (pecuniários ou em espécie) que a entidade empregadora está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da actividade por ele desenvolvida, ou, mais rigorosamente, da força de trabalho por ele oferecida, aqui avultando o elemento da contrapartida, elemento esse de grande relevo na medida em que evidencia o carácter sinalagmático do contrato de trabalho.

- XV. Em face de tal critério, é possível excluir, quase liminarmente, os acrescentos salariais que assumam o expesso carácter de liberalidade, como são de excluir os que se destinem a compensar custos aleatórios (ajudas de custo, reembolso de despesas de deslocação, de alimentação ou de estada) por não poderem ser considerados contrapartidas do trabalho prestado.
- XVI. Assim, a conciliação do disposto nos arts. 249.º e 260.º, n.º 1, do Código do Trabalho, faz-se nos seguintes termos: cabe à entidade empregadora, nos termos dos arts. 344.º, n.º 1 e 350.º, n.º 1, do Código Civil, provar que a atribuição patrimonial por ela feita ao trabalhador reveste a natureza de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, sob pena de não lhe aproveitar a previsão do art. 260.º e de valer a presunção do n.º 3 do art. 249.º.
- XVII. A singela prova de que a Ré pagava à Autora, para além da retribuição base, uma quantia mensal discriminada no recibo de vencimento como subsídio de transporte e de que, mais tarde, passou a pagar-lhe uma outra quantia mensal, a título de ajudas de custo, deixando de lhe pagar o referido subsídio de transporte, não é idónea a ilidir a presunção constante do art. 249.º, n.º 3, do Código do Trabalho, pois que o que é determinante para a aferição da natureza das aludidas atribuições patrimoniais é, não a sua denominação, mas o fim a que se destinam.
- XVIII. Nos termos do art. 441.º, do Código do Trabalho, ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho, desde que a rescisão seja feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a sustentam, dentro dos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos indicados na comunicação à entidade patronal (art. 442.º, n.º 1, do Código do Trabalho).
- XIX. A justa causa de resolução obedece a dois requisitos: um de natureza objectiva, consistente no facto material da violação dos direitos ou garantias do trabalhador; e um de natureza subjectiva, consistente na existência de um nexo de imputação dessa violação a culpa exclusiva da entidade empregadora.
- XX. O comportamento do empregador, conforme decorre do disposto no art. 441.º, n.º 4, do Código do Trabalho, tem que ser idóneo a tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

- XXI. Não tendo a Autora, no escrito resolutivo, qualificado a retribuição ou retribuições a que se referia, os meses a que se reportava ou reportavam e as datas em que se vencera ou venceram está afastada a possibilidade de enquadrar o comportamento assacado à Ré na *falta do pagamento pontual da retribuição*, nos termos do art. 441.º, n.º 2, alínea a), do Código do Trabalho.
- XXII. A improvada justa causa de resolução do contrato por banda da Autora consequência a procedência do pedido reconvenicional formulado pela Ré consistente numa indemnização pelo incumprimento do prazo de aviso prévio (arts. 446.º, 447.º e 448.º, do Código do Trabalho).

30.06.2010

Recurso n.º 108/07.1TTBRR.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Mobbing no trabalho

Discriminação

Ónus da prova

- I. Alegando o trabalhador que os comportamentos da sua entidade empregadora – que reputa integradores do denominado assédio moral ou *mobbing* no trabalho – surgiram em consequência de não ter aplaudido o anúncio da nomeação de um novo chefe de equipa e de ter sido testemunha em acção proposta por uma outra trabalhadora contra a sobredita entidade empregadora, o quadro legal a atender não é o constante dos n.ºs 1 e 2, do artigo 24.º, do Código do Trabalho (de 2003) – que define as garantias de igualdade e não discriminação no trabalho – mas antes o constante do artigo 18.º, do mesmo diploma legal, segundo o qual *o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.*



- II. Excluída a aplicabilidade do regime jurídico garantístico do princípio da igualdade e da não discriminação, excluída está, igualmente, a possibilidade de aplicação do regime especial de repartição do ónus da prova, previsto no artigo 23.º, n.º 3, do Código do Trabalho, onde se estabelece uma presunção de causalidade entre qualquer dos factores característicos da discriminação e os factos que revelam o tratamento desigual de trabalhadores – a alegar e demonstrar pelo pretense lesado –, impondo-se ao empregador a demonstração de factos susceptíveis de ilidir aquela presunção.
- III. Daí que, alegada, pelo lesado, uma situação de assédio moral não discriminatório, é sobre aquele que impende o ónus da prova de todos os factos que, concretamente, integram a violação do direito à integridade moral a que se refere o art. 18.º, do Código do Trabalho – art. 342.º, n.º 1, do Código Civil.
- IV. Integra-se no âmbito do poder de direcção da entidade empregadora, consignado no artigo 150.º, do Código do Trabalho, a atribuição por aquela a um seu trabalhador – técnico de informação médica – de um novo projecto em substituição de um outro que há anos vinha efectuando, quando é certo que as novas funções se inserem na categoria profissional daquele trabalhador e a entidade empregadora já em outras ocasiões havia redistribuído tarefas a outros seus trabalhadores, não se vislumbrando, face a tal enquadramento, indício de infracção aos deveres de boa fé e de colaboração na promoção humana, profissional e social do trabalhador.
- V. Resultando provado que, no período compreendido entre Junho de 2005 e Junho de 2006, a entidade empregadora não convocou o seu trabalhador para algumas reuniões, mas que, de todo o modo, a sua presença apenas era necessária nas reuniões que lhe diziam directamente respeito e não resultando provado que naquelas reuniões houvessem sido tratados assuntos directamente relacionados com o trabalhador, não pode concluir-se da falta de convocação o intuito, ou efeito, de o colocar numa situação de isolamento e de discriminação relativamente aos seus outros colegas, ou de ostracismo e solidão, e de impedir que o mesmo conhecesse a estratégia, os desafios e as necessidades da empresa ou obstar ao contacto e convívio com os colegas.



- VI. Resultando provado que, no ano de 2005, a entidade empregadora ofereceu o cabaz de Natal apenas a trabalhadores que apresentaram resultados susceptíveis de serem premiados e que, a partir daquele ano, a política daquela foi a de atribuir presentes em função do desempenho pessoal, não pode afirmar-se que a circunstância de o trabalhador não ter sido premiado constitui prática discriminatória quando é certo não ter este demonstrado ter alcançado resultados merecedores da oferta do cabaz de Natal.
- VII. Provando-se apenas que o vencimento do trabalhador foi sempre aumentado até ao ano de 2004 e que, nos anos de 2005 e 2006, a entidade empregadora procedeu a aumentos nos vencimentos de alguns dos seus funcionários, não pode afirmar-se, igualmente, qualquer prática discriminatória, tanto mais que o trabalhador não logrou provar que a qualidade do seu trabalho era idêntica à daqueles funcionários que viram os seus vencimentos aumentados.
- VIII. Embora esteja demonstrado que a entidade empregadora disponibilizou ao seu trabalhador amostras e material promocional em quantidade inferior àquela disponibilizada a outros funcionários e que, desde Outubro de 2005, lhe não entrega amostras de medicamentos em promoção, não pode concluir-se que tal procedimento configura uma prática discriminatória tanto mais que se provou que o medicamento promovido pelo trabalhador estava no mercado há mais de dois anos e, sendo um medicamento sujeito a receita médica, as amostras gratuitas apenas poderiam ser cedidas durante os dois anos seguintes contados da data da introdução no mercado (art. 11.º, n.º 2, do DL n.º 100/94, de 19 de Abril) e não se provou que as quantidades de amostras e material promocional disponibilizados ao trabalhador fossem insuficientes para o desempenho da sua actividade.
- IX. Ao não devolver ao trabalhador o computador portátil – recolhido pelo seu superior hierárquico, à semelhança do sucedido com outros trabalhadores, em ordem à instalação de uma nova aplicação informática – infringiu a entidade empregadora o disposto no art. 120.º, al. c), do Código do Trabalho.
- X. De todo o modo, tal infracção não assume, por si só, gravidade tal que possa servir de suporte à conclusão de que foi propósito da entidade empregadora, ao



agir desse modo, retaliar ou castigar o seu trabalhador por delito de opinião, como também não serve de apoio à tese de que a mesma conduta se insere num processo de discriminação, visando diminuí-lo na sua dignidade e atingi-lo na sua honra e consideração, consequenciando, apenas, a imposição à entidade empregadora no sentido de restituir ao seu trabalhador tal instrumento de trabalho, logo que este, cessada a situação de baixa, retome o serviço.

- XI. Não se afigura injustificada ou desproporcionada a exigência de entrega da viatura que estava distribuída ao trabalhador para uso profissional e pessoal, levada a efeito pela entidade empregadora em Janeiro de 2007, tanto mais que aquele estava, devido a doença, impossibilitado de trabalhar desde Dezembro de 2005, ignorando-se se poderia conduzir.

21.04.2010

Recurso n.º 1030/06.4TTPRT.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

Acidente de trabalho

***Mobbing* no trabalho**

Ampliação da matéria de facto

I - No âmbito do Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, aprovado pela Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT) – aplicável ao caso em apreço – o conceito de acidente de trabalho é definido no seu art. 6.º, correspondendo “aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”.

II - A referida LAT não alterou substancialmente o quadro normativo vindo da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, que, sem embargo de abranger agora causas indirectas do dano, evidenciando uma tendência de socialização do risco empresarial,

e de alargar o âmbito subjectivo da reparação, manteve incólume a noção do próprio “acidente”.

III - O Código do Trabalho de 2003 veio a acolher como noção de acidente de trabalho “o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho” (art. 284.º, n.º 1).

IV - Assim, a noção de acidente de trabalho reconduz-se a um acontecimento súbito, de verificação inesperada e origem externa, que provoca directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador, encontrando-se este no local e no tempo de trabalho, ou nas situações em que é consagrada a extensão do conceito de acidente de trabalho.

V - A matéria de facto determinada de que a trabalhadora, na sequência da proposta realizada pela entidade empregadora para rescisão do seu contrato de trabalho, transferência para outro local de trabalho, e posterior inclusão num despedimento colectivo, entrou em situação de baixa médica, tendo-lhe sido diagnosticada uma “reação mista ansioso/depressiva prolongada”, que resultou da incerteza sobre a sua situação profissional, patologia essa desenvolvida entre Dezembro de 2002 e Julho de 2003 que lhe provocou uma incapacidade de 19% para o exercício da profissão habitual, não é reconduzível à noção de acidente de trabalho.

VI - E isto porque a subitaneidade ou imprevisibilidade constitui a característica essencial da noção de “acidente”, entendendo-se esse pressuposto como reportado ao surgimento do sinistro no tempo e não já à sua concreta verificação (que tem a ver com o ciclo causal).

VII - E é essa característica que permite distinguir, desde logo, o “acidente” da “doença profissional”, já que esta, em contraponto daquele, exige o desenvolvimento de um processo temporalmente continuado.

VIII - A factualidade referida no ponto V também não integra a figura do “*mobbing*” consagrada no Código do Trabalho de 2003 (no caso não aplicável, face à temporalidade dos factos atendíveis) que se caracteriza por três facetas: a prática de determinados comportamentos; a sua duração, e as consequências destes, sendo usual associar-se a intencionalidade da conduta persecutória, o seu carácter repetitivo e a

verificação de consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e no próprio emprego.

IX - Estes requisitos, constitutivos da figura do “*mobbing*”, para além de não se verificarem na factualidade provada nos autos, nunca integrariam a noção normativa actual de “acidente”.

X - Actualmente, os actos lesivos decorrentes do “*mobbing*” apenas conferem à vítima, no quadro legal vigente, a reparação, nos termos gerais, dos danos sofridos (art. 26.º CT).

XI - Concluindo-se pela inexistência de acidente de trabalho, torna-se inútil qualquer indagação sobre a situação profissional e clínica da trabalhadora durante o período que decorreu entre Dezembro de 2002 e Julho de 2003, prejudicando, por isso, o esclarecimento das ambiguidades e contradições que, nesse particular, a Relação já apontou à decisão factual, cujo entendimento se corrobora, pois tal apuramento só se justificava se estivesse provada a ocorrência de um acidente de trabalho, sendo que o poder anulatório previsto no art. 729.º, n.º 3 do CPC pressupõe que a ampliação ou correcção factuais sejam indispensáveis para a decisão de mérito.

13-01-2010

Recurso n.º 1466/03.2TTPRT.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) *

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis