

Tribunal da Relação de Coimbra
Processo nº 1565/14.5T8LRA.C1

Relator: PAULA DO PAÇO

Sessão: 14 Janeiro 2016

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA

CONTRAORDENAÇÃO LABORAL

MOBBING OU ASSÉDIO MORAL

**SANÇÃO DE PUBLICIDADE DA MEDIDA APLICADA AO AGENTE
CONSTITUCIONALIDADE NORMATIVA**

Sumário

I - O assédio moral não é um conceito de natureza jurídica, mas sociológica.

II - O assédio moral pode concretizar-se numa de duas formas: o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo (discriminatory harassment); e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseie em nenhum fator discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa (mobbing).

III - O comportamento subsumível ao conceito de assédio moral há-de ser sistemático, repetitivo e com clara premeditação de realização daquela intenção.

IV - Só pode ter-se por registada uma situação de mobbing naqueles casos em que subjacente ao comportamento indesejado do empregador ou dos superiores hierárquicos esteja a pretensão de forçar o trabalhador a desistir do seu emprego; dito de outro modo, essa pretensão constitui um elemento objectivo implícito do tipo de contraordenação previsto no artº 29º, nºs 1 e 4 do C.T./2009.

V - De harmonia com o preceituado no nº 1 do artº 562º do C.T./2009, no caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao agente a sanção acessória de publicidade.

VI - No âmbito das contraordenações laborais, é possível a aplicação de uma sanção acessória sempre que se verifiquem os pressupostos para a sua aplicabilidade.

VII - A aplicabilidade da sanção nas ditas circunstâncias não viola nem o princípio da proporcionalidade nem os limites estabelecidos no n.º 4 do art.º 30.º da Constituição da República Portuguesa, em matéria de aplicação de penas.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Coimbra

I. Relatório

Centro Hospitalar (...), S.A., veio impugnar judicialmente a decisão da Autoridade Para as Condições do Trabalho (doravante designada apenas por ACT), que lhe aplicou uma coima única de € 36.000,00, resultante da prática de três infrações contraordenacionais, em relação às quais foram aplicadas as seguintes coimas parcelares:

- **Processo n.º 161300346:** uma coima de € 35.700,00 (trinta e cinco mil e setecentos euros) por infração do disposto no artigo 29.º, n.ºs. 1 e 4 do Código do Trabalho;
- **Processo n.º 161300344:** uma coima de € 1.836,00 (mil oitocentos e trinta e seis euros) por infração do disposto na alínea a), do n.º 3, do artigo 108.º, da Lei n.º102/2009, de 10.09;
- **Processo n.º 161300358:** uma coima de € 714,00 (setecentos e catorze euros) por infração do disposto no n.º 9, do artigo 241.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12.02.

Admitida a impugnação judicial, realizou-se a audiência de discussão e julgamento.

Seguidamente foi proferida sentença, cuja parte decisória tem o seguinte teor:

«Pelos fundamentos expostos, decide-se julgar improcedente o presente recurso e, em consequência:

a) Manter a condenação da Arguida, “Centro Hospitalar (...), S.A.”, pela prática de uma contraordenação prevista e punida pelos art.ºs 29.º, n.º 1 e 4 e 554.º, n.º 4, al. e) do Código do Trabalho, de uma contraordenação prevista e punida pelos art.ºs 108.º, n.ºs 3, al. a) e 7 da Lei n.º 102/2009, de 10/09 e 554.º, n.º 3, al. e) do Código do Trabalho, e de uma contraordenação prevista

e punida pelos art.ºs 241.º, n.ºs 9 e 10 e 554.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho, nas coimas parcelares, respetivamente de € 35.700 (trinta e cinco mil e setecentos euros), de €1.836 (mil oitocentos e trinta e seis euros) e de €714 (setecentos e catorze euros) e, efetuando o cúmulo jurídico das três coimas parcelares, condenar a Arguida “Centro Hospitalar (...) , S.A.” numa coima única de € 36.000 (trinta e seis mil euros).

b) Aplicar à Arguida a sanção acessória da publicidade da presente decisão condenatória.»

Inconformada com esta decisão, o impugnante veio interpor recurso da mesma, finalizando as suas alegações com as seguintes **conclusões** [que se transcrevem]:

[...]

Com o recurso foi apresentada uma sentença proferida no Processo nº (...) que correu termos no Tribunal do Trabalho de Leiria e um parecer subscrito pela Professora da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Maria João Antunes.

Admitido o recurso e notificado o Ministério Público, foi oferecida resposta, no âmbito da qual se propugnou pela improcedência do recurso.

Tendo os autos subido à Relação, o Exmo. Senhor Procurador-Geral Adjunto, no douto parecer emitido, acompanhou a resposta do Ministério Público apresentada nos autos.

A recorrente respondeu, discordando de tal parecer.

Colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.

*

II. Documentos apresentados com o recurso

Admite-se a junção aos autos dos documentos apresentados, que consubstanciam pareceres.

*

III. Objeto do recurso

É consabido que o objeto do recurso é delimitado pelas conclusões que o recorrente extrai da respetiva motivação, sem prejuízo das questões que sejam de conhecimento oficioso – artigos 403.º e 412.º, n.º 1, ambos do Código de Processo Penal, ex vi do artigo 41.º, do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de Outubro (RGCO) e artigos 50.º, n.º 4 e 60.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

Em função destas premissas, as questões suscitadas no recurso e que importa conhecer são:

1ª Do alegado não cometimento da infração contraordenacional imputada por violação do artigo 29º, nº1 do Código do Trabalho;

2ª Da invocada ilegalidade praticada com a aplicação da sanção da publicidade da sentença;

3ª Das invocadas inconstitucionalidades.

*

IV. Matéria de Facto

A matéria de facto dada como provada na 1ª instância foi a seguinte:

[...]

*

V. Infração contraordenacional

Não se conforma a recorrente com a decisão judicial que confirmou a prática da contraordenação resultante da violação do artigo 29º, nº1 do Código do Trabalho.

No essencial, argumenta que os factos constantes dos autos não consubstanciam *mobbing* praticado contra o trabalhador Dr. A... .

Apreciemos!

Na sentença recorrida, escreveu-se, com interesse, o seguinte:

«Começando pela primeira contraordenação pela qual foi condenada a Arguida, importa verificar se se registam todos os elementos da contraordenação prevista no art.º 29º do atual Código do Trabalho, relativa à prática do chamado mobbing ou assédio moral.

O assédio corresponde a “um comportamento indesejado, que viola a dignidade do trabalhador ou candidato a emprego e cujo objetivo ou efeito é criar um ambiente hostil ou degradante, humilhante ou desestabilizador para o trabalhador ou o candidato a emprego”, podendo ser “moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado ou insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa (mobbing)” - MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho II, 3.ª Edição, Coimbra, 2010, p. 177.

De facto, “O assédio moral, também conhecido por mobbing, está contido no art. 24, é considerado pelo legislador como uma das formas de discriminação, e pode concretizar-se não apenas quando se apura que era objetivo do empregador afetar a dignidade do trabalhador, como também nos casos em que não tendo sido esse o desiderato, o efeito obtido seja o de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador, como expressamente refere a parte final do citado artigo. Depois de vários estudos de cariz psicológico e sociológico, que foram desenvolvidos sobretudo na Suécia e nos EUA, onde se constatou a existência, em larga escala, do fenómeno do assédio no local de trabalho - que consiste essencialmente em humilhar, vexar ou desprezar o trabalhador a fim de o afastar do mundo do trabalho, cientes da gravidade dessa realidade e das suas consequências - alguns países têm vindo a consagrar legislação sobre essa matéria. A União Europeia, revelando estar atenta a essa realidade emitiu, a propósito, a Resolução A5-0283/2001, do Conselho, onde, para além do mais, chama a atenção para as consequências devastadoras do assédio moral, quer para o trabalhador quer para sua família, que frequentemente necessitam de assistência médica e terapêutica, e que induz aqueles a ausentarem-se do trabalho ou a demitirem-se; e sublinha que as medidas de luta contra o assédio moral no trabalho devem ser consideradas como um elemento importante dos esforços destinados a melhorar a qualidade do emprego e as relações sociais no local de trabalho, que contribuem também para lutar contra a exclusão social. Como tem sido assinalado pela doutrina, as fórmulas mais frequentes de mobbing consistem na marginalização do trabalhador, no esvaziamento das suas funções, desautorização, ataques à sua

reputação e assédio sexual” - Acórdão da Relação do Porto de 2 de Fevereiro de 2009, retirado de www.dgsi.pt, referindo-se ao anterior art.º 24º do Código do Trabalho de 2003.

O art.º 29.º, n.º 1 do Código do Trabalho de 2009 prescreve que “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”, sendo que “Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo” (n.º 4).

Em anotação a este artigo, escreve-se que o assédio “constitui um conjunto concatenado de comportamentos que tem por objetivo ou efeito criar um ambiente de tal forma hostil, que o trabalhador se vê na contingência de, ele próprio, por se sentir marginalizado, pretender desvincular-se perante o empregador, pondo termo à relação laboral”, sendo que “O conceito é francamente amplo, abrangendo não apenas as hipóteses em que se vislumbra na esfera jurídica do empregador o objetivo de afetar a dignidade do visado, mas também aquelas em que, ainda que não se reconheça tal desiderato, ocorra o efeito” - PEDRO ROMANO MARTINEZ E ET AL, Código do Trabalho Anotado, 8.ª Edição, Coimbra, 2009, p. 188.

Ou, de outra forma, muito expressiva, “o mobbing ou assédio moral é percebido, quase unanimemente, como uma ‘prática insana de perseguição’, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e desesperada, violentado e frequentemente constrangido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não” - MARIA REGINA REDINHA, apud ABÍLIO NETO, Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados, 2.ª Edição, Lisboa, 2010, p. 155.

Por outro lado, nos termos do art.º 15.º do Código do Trabalho, o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral, constituindo justa causa de resolução do contrato a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante (art.º 394.º, nº 2, al. f), do Código do Trabalho).

Segundo ROCHA PACHECO, o art.º 29.º do Código do Trabalho, por si só, não regula o assédio moral no trabalho. Apesar da ausência de um conceito de assédio moral expressamente consagrado no ordenamento nacional, o apoio normativo basilar, conferido a este fenómeno, encontra-se no art.º 25º da Constituição Portuguesa, mais especificamente no reconhecimento do direito à integridade moral, que por consequência, proscreve todos aqueles tratos comissivos ou omissivos degradantes, humilhantes, vexatórios em salvaguarda do respeito devido a toda a pessoa humana. O art.º 15º, do Código do Trabalho, consagra a integridade moral no domínio do direito do trabalho e, nesse sentido, assume-se como preceito basilar na regulamentação do assédio moral. Com a consagração do direito à integridade moral postulado no art.º 15º, do C.T., fica incontornável a proteção que lhe é conferida no domínio do direito do trabalho. A conjugação dos arts. [15º e 29º] do Código do Trabalho permite a regulamentação do assédio moral no trabalho - O Assédio moral no trabalho "o elo mais fraco", Coimbra, Almedina, 2007, p. 272.

O assédio moral pode concretizar-se numa de duas formas, a saber: o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo; e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa (mobbing).

No caso dos autos, não resulta dos factos provados que a Arguida tenha assumido um qualquer comportamento indesejado e hostil baseado num qualquer fator de discriminação do tipo dos enunciados no art.º 24.º, n.º 1, do Código do Trabalho. Importa apurar se os comportamentos da Arguida podem subsumir-se ao assédio moral na sua forma não discriminatória ou mobbing.

JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES (Direito do Trabalho, Volume 1, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, pág. 428 a 430) ensina que aquilo que caracteriza o mobbing são "três facetas: a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências destes. Quanto aos comportamentos em causa, para Leymann tratar-se-ia de qualquer comportamento hostil. Para Hirigoyen, por seu turno, tratava-se de qualquer conduta abusiva manifestada por palavras (designadamente graçolas), gestos ou escritos e muitos outros comportamentos humilhantes ou vexatórios. Daí a referência a uma polimorfia do assédio e, por vezes, a dificuldade em distingui-lo dos conflitos normais em qualquer relação de trabalho. (...) tais

comportamentos são, frequentemente, ilícitos, mesmo quando isoladamente considerados; mas sucede frequentemente que a sua ilicitude só se compreende, ou só se compreende na sua plena dimensão atendendo ao seu carácter repetitivo. E esta é a segunda faceta que tradicionalmente se aponta no mobbing... é normalmente o carácter repetitivo dos comportamentos, a permanência de uma hostilidade, que transforma um mero conflito pontual num assédio moral. A terceira nota característica do assédio, pelo menos para um sector da doutrina, consiste nas consequências deste designadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego. O assédio pode produzir um amplo leque de efeitos negativos sobre a vítima que é lesada na sua dignidade e personalidade, mas que pode também ser objeto de um processo de exclusão profissional, destruindo-se a sua carreira e mesmo acabando por pôr-se em causa o seu emprego...".

E mais adiante, a páginas 431/433, acrescenta Júlio Gomes "O assédio converte-se em meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa, transformando-se num mecanismo mais expedito e económico da empresa para se desembaraçar de trabalhadores que, por qualquer razão, não deseja conservar. As práticas e os procedimentos para o fazer são praticamente inumeráveis; a título de exemplo, refira-se apenas a mudança de funções do trabalhador, por exemplo, para funções muito superiores à sua experiência e competência para levá-lo à prática de erros graves, a atribuição de tarefas excessivas, mas também, e frequentemente, o seu inverso, como seja a atribuição de tarefas inúteis ou o esvaziamento completo de funções. Como se disse, os meios empregues podem ser os mais diversos: frequentemente adotam-se medidas para impor o isolamento social do trabalhador, que podem consistir em proibir aos outros trabalhadores que lhe dirijam a palavra, em reduzir-lhe os contactos com os clientes ou mesmo em impor-lhe um isolamento físico....".

Importa ter presente, contudo, que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio moral.

Assim, não constituem assédio moral as seguintes situações que devem ser consideradas simples conflitos existentes nas organizações: o stress; as injúrias dos gestores e do pessoal dirigente; as agressões (físicas e verbais) ocasionais não premeditadas, outras formas de violência como o assédio sexual, racismo, etc.; as condições de trabalho insalubres, perigosas, etc.; os constrangimentos profissionais, ou seja, o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar na empresa (exemplo: a avaliação de desempenho, instaurar um processo disciplinar, etc.) - cfr. Paula Cristina Carvalho da Silva,

Assédio Moral no Trabalho, consultável in <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>, citando Marie-France Hirigoyen, O assédio no Trabalho - como distinguir a verdade, Editora Pergaminho, 2002.

Analise-se então se os Trabalhadores ou algum Trabalhador foi colocado em situações humilhantes, vexatórias ou embaraçosas, não condizentes com o seu estatuto na empresa ou a sua categoria profissional; ou se ocorreu desautorização permanente, ou humilhação pública de algum deles.

Ficou provado que:

- Ao Dr. A... que exercia funções de chefia na Unidade de (...) - gestor da unidade, competiam as seguintes funções:

a) enquanto gestor da unidade de (...) , coordenava todas as atividades da unidade - procedia à gestão de recursos humanos, definindo responsabilidades e funções, elaborando os mapas de horário de trabalho, assegurando a implementação dos planos de formação e de desenvolvimento, tendo em vista a manutenção dos índices de satisfação e o aumento da produtividade, participando no processo de recrutamento de novos colaboradores, avaliando o desempenho dos colaboradores e efetuando a recolha e tratamento da informação necessária ao pagamento de salários e honorários;

b) quanto ao exercício de outras funções, garantia a qualidade do serviço prestado através da análise da satisfação de clientes, analisava e respondia às ações e/ou sugestões efetuadas pelos utentes; coordenava as atividades da Unidade de Saúde de modo a garantir o alinhamento entre as orientações estratégicas emitidas pela Administração e a Unidade e a sua execução; contribuía e participava na definição dos objetivos a atingir, reportando apenas ao Diretor Geral do (...) . Era também responsável pelo aprovisionamento e fornecedores, garantindo a existência de materiais e equipamentos necessários à prestação de cuidados de saúde com qualidade. Também era responsável pelas manutenções e/ou reparações necessárias na Unidade;

c) integrava equipas de trabalho como por exemplo para a elaboração dos orçamentos anuais; para apoio na seleção, escolha e negociação de equipamentos (TAC, Ecógrafos; equipamento RX, etc).

- Na manhã do dia 21 de Dezembro de 2012, o Dr. A... foi informado de que a Dr.^a B... , colaboradora da K... , iria à unidade de (...) para conhecer a mesma.

- Quando se encontrava reunido com aquela, foi contactado telefonicamente pelo Dr. D... , Presidente do Conselho de Administração, o qual o convocou para uma reunião em (...) , daí a 40 minutos, na sala do Conselho de Administração.

- Compareceu para a reunião em (...) , na qual estiveram presentes o Dr. D... e a Dr.^a E... (vice-presidente do Conselho de Administração).

- Nessa altura foi-lhe dito que lhe iria ser dada tolerância de ponto até dia 26 de Dezembro e que teria de entregar, de imediato, o computador portátil e o telemóvel que lhe tinham sido atribuídos.

- Ao que o Dr. A... referiu que tinha férias marcadas e autorizadas de 24 a 28 de Dezembro, tendo-lhe sido dito que, então, as poderia manter.

- Quanto ao computador referiu que não o tinha de momento, pois o deixara na unidade de (...) , e que o mesmo continha ficheiros pessoais, tendo-lhe sido dito que sendo assim seria acompanhado até (...) por um colaborador para fazer a entrega do computador e do telemóvel, o que aconteceu.

- Foi então, acompanhado até (...) pelo Sr. F... que se apresentou como técnico de informática da K..., tendo com ele entrado na unidade de (...) .

- Após lhe ter sido permitido copiar alguns ficheiros pessoais (mas sempre após a abertura dos mesmos para análise e autorização do Sr. F...) foi-lhe retirado o computador, sendo que este processo revelou-se extremamente humilhante para o trabalhador pois teve de mostrar por exemplo fotografias pessoais (de família) a uma pessoa que não conhecia.

- Foi-lhe ainda solicitado que entregasse o telemóvel, sendo que apenas entregou o cartão SIM e o telemóvel que lhe tinha sido distribuído mas que nunca tinha utilizado.

- Do computador e do telemóvel foi efetuado um backup total, tendo-lhe os mesmos sido devolvidos no dia 02.01.2013.

- Nesse dia 21.12.2012, o seu gabinete foi fechado à chave (o que nunca tinha acontecido nos 7 anos que esteve como diretor de unidade).

- Nesse mesmo dia 21.12.2012, sem que tivesse sido informado de nada, teve conhecimento de que vários colaboradores da Unidade de (...) foram chamados e inquiridos pela Dr.ª B... , a qual terá dado instruções operacionais aos mesmos (funções que normalmente cabiam ao gestor de unidade).

- Após o seu regresso de férias, a 31.12.2012, foi informado pela trabalhadora G... (a qual lhe referiu estar a transmitir instruções da Dr.ª B...) de que não poderia solicitar nada a ninguém nem ninguém poderia falar com ele.

- Após lhe ter sido devolvido o computador portátil e o telemóvel (no dia 02.01.2013) o trabalhador Dr. A... apercebeu-se de que tinham sido efetuadas várias alterações na configuração, nomeadamente no correio eletrónico, vindo a constatar que os mails que enviava eram reencaminhados automaticamente para a Dr.ª B... , havendo ainda um conjunto de pessoas para quem os seus mails – quer profissionais quer pessoais – eram reencaminhados automaticamente.

- No dia 26.12.2012, quando estava em gozo de férias, recebeu um e-mail do Sr. Presidente do Conselho de Administração a informar de quem passava a ser chefia nos vários sectores, nomeando a Dr.ª B... como “responsável pelas unidades satélite do grupo K... , nas quais se incluem agora a unidade de (...) , de (...) e da (...) do (...) , e as unidades de medicina física e de reabilitação”.

- Verificou-se o esvaziamento de funções do Dr. A... a saber:

- No dia 31.12.2012 foi informado pela trabalhadora G... de que não poderia solicitar nada aos colaboradores e, caso necessitasse de alguma coisa teria de falar com a Dr.ª B... ;

- Nesse mesmo dia foi informado também pela trabalhadora G... de que a Dr.ª B... tinha dado instruções rigorosas para os colaboradores não falarem com ele;

- Deixou de ter acesso ao correio geral;

- Foi convocada uma reunião pela Dr.ª B... para o dia 03.01.2013 com todo o pessoal (rececionistas, assistentes de consultório, fisioterapeutas e enfermeiros) sem lhe ter sido dado conhecimento da mesma nem ter sido

solicitada a sua presença (o que seria exigível, dadas as funções que desempenhava – gestor de unidade);

- *Em 15.01.2013 foi-lhe comunicado pela Dr.ª B... que todas as funções respeitantes a horários e funções ficam exclusivamente sob a orientação daquela;*

- *Também o controlo e apuramento dos tempos de trabalho dos trabalhadores (que sempre fora executado por si) foi-lhe retirado através de comunicação de 14.03.2013 da Dr.ª B... na qual refere que “como responsável da Unidade pretendo validar, pessoalmente, as presenças diárias dos colaboradores, incluindo a sua e, para tal solicitei-lhe a si as bases dessa validação”;*

- *Também deixou de ter qualquer participação na contratação de pessoal para a Unidade (como por exemplo de H... e I... , admitidas em 18.03.2013), não lhe tendo sido sequer comunicada a sua entrada ao serviço;*

- *O aprovisionamento passou também para a esfera da Dr.ª B... , tendo também deixado de ter qualquer articulação com os fornecedores.*

- *No dia 22 de Janeiro de 2013, após regresso de um período de férias (de 18 a 21) o Dr. A... verificou que havia sido retirada a placa identificativa que se encontrava à porta do seu gabinete; que algum mobiliário havia sido retirado e colocada uma marquesa para observação de doentes; que todos os seus dossiers, arquivos e documentação haviam sido retirados do gabinete; a impressora multifunções também havia sido retirada, tendo inclusive sido retirados objetos pessoais que tinha no gabinete tais como livros técnicos, cartões pessoais e fotografias;*

- *O Sr. Enfermeiro C... referiu pessoalmente ao Dr. A... , que por razões estratégicas o seu gabinete iria ser necessário para outros fins razão pela qual deveria ir ocupar, a partir daquele dia, um outro gabinete, para onde já tinham sido levadas as suas coisas.*

- *O novo gabinete situa-se no piso -1, onde funciona a unidade de imagiologia (que, apesar de funcionar no mesmo edifício, é uma pessoa jurídica diferente – (...) – Centro de Imagiologia Ld.ª (...).*

- *Este é um gabinete interior, sem luz e sem ventilação natural, tem uma secretária, com computador e impressora (diferente da que tinha anteriormente – esta é apenas impressora, a que lhe estava adstrita*

anteriormente era uma multifunções - impressora, fax, scanner e fotocopiadora).

- O gabinete onde o Dr. A... foi colocado situa-se na zona técnica, junto às salas de TAC e RX, zona de acesso restrito.

- Esse gabinete encontra-se numa zona onde poderá estar exposto a radiações ionizantes, pois apesar de não exercer quaisquer funções específicas de radiologia tem de aceder ao seu gabinete por um corredor onde existe risco de radiação.

- No decurso da visita inspetiva a Sra. Inspetora autuante verificou, presencialmente, que o gabinete do Dr. A... se situava ao fundo de um corredor de área reservada - sala RX - e que tem condições muito diferentes das que tinha o anterior gabinete.

Partindo de tais factos, a primeira constatação que se pode retirar é que estamos perante orientações inovatórias, uma vez que nunca o Trabalhador esteve sujeito a tais restrições, relativamente concentradas no tempo.

Tais medidas, desempenhando o Trabalhador funções de chefia da Unidade de (...) até à entrada do Grupo K... , objetivamente resultam numa situação de humilhação pública, em situações vexatórias e embaraçosas, não condizentes com o seu estatuto na empresa.

Não se pode ignorar que o Trabalhador deixou de poder tomar decisões, de ter acesso a dados e informações da empresa, os restantes colaboradores ficaram inibidos de com ele contactarem e teve de passar por situações, no mínimo, vexatórias como é exemplo o reencaminhamento de emails pessoais, vendo-se humilhado perante os restantes colaboradores da Arguida, os quais por ordens superiores deixariam de o poder contactar, de lhe entregar documentos e a quem aquele deixou de poder dar quaisquer ordens e, no geral, de exercer as funções que até ali exercia. Por outro lado, e neste contexto, entende-se que a mudança de gabinete (e o modo como a mudança foi levada a cabo, sem conhecimento do trabalhador) não foi inocente ou isenta de uma clara intenção de inferiorizar o trabalhador perante os demais colaboradores.

Entende-se, pois, que estes factos são conducentes à conclusão de que a Arguida praticou assédio moral (mobbing) sobre este Trabalhador, registando-se da parte da Arguida a prática de comportamentos indesejados,

“com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. Num contexto como este, não cremos que se esteja perante a mera tomada de decisões de gestão da Arguida relativas também a trabalhadores e a um mero conflito laboral entre trabalhadores e a respetiva entidade empregadora.

Concede-se que a Arguida, na sequência da sua aquisição, pudesse alterar a sua estrutura orgânica e retirar os cargos de chefia de alguns trabalhadores e se é verdade que a reestruturação da Arguida teve, necessariamente, consequências e repercussões junto dos trabalhadores, os factos demonstram que exerceu ilegitimamente o normal poder de direção que lhe é conferido sobre, nomeadamente, o Trabalhador Dr. A... , tendo a Arguida, com a sua conduta, procurado perturbar e constranger este Trabalhador (desiderato que quis e conseguiu) criando-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador, sendo certo que as novas condições de trabalho deste Trabalhador, e o (quase por completo) esvaziamento de funções, teve esse efeito.

Em suma, verificam-se os elementos necessários para imputar objetivamente (e também subjetivamente, uma vez que se entende que a contraordenação em apreço tem necessariamente de ser cometida sob a forma dolosa, em qualquer das modalidades em que o dolo pode registar-se – direto, necessário ou eventual, sendo certo que o comportamento indesejado é assumido com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador e, mais do que isso, específica, porque necessariamente assumida com intenção de ser alcançado um resultado específico, o que no caso se verificou).»

Subscreve-se totalmente a argumentação bem fundamentada e completa, que conduziu a um preciso enquadramento jurídico dos factos assentes e que pouco nos permite acrescentar ao que foi sensatamente valorado.

No acórdão desta Secção Social proferido em 07/03/2015, P. 236/11.9TTCTB, disponível em www.dgsi.pt, definiu-se o assédio moral, nos seguintes termos:

«O assédio moral pode concretizar-se numa de duas formas, a saber: o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo (discriminatory harassment); e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório,

mas pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa (mobbing).»

O assédio moral não é um conceito de natureza jurídica, mas sociológica.

Também designado por “*moobing*” ou “*violência psicológica*”, o pioneiro do seu estudo científico foi o psicólogo alemão Heinz Leymann, na década de oitenta, que decidiu utilizar a palavra “*moobing*” com o significado de “*relacionamento hostil e imoral praticado diretamente de forma sistemática por um ou mais indivíduos contra outro indivíduo que acaba por se encontrar numa posição indefesa*”, (cfr. *The Definition of Mobbing at Workplaces*, “*The Mobbing Encyclopaedia*”, <http://www.leymann.se/English/frame.html>.; “*Assédio moral/moobing*”, artigo escrito por Messias Carvalho, Revista do TOC, Agosto 2006, disponível em www.otoc.pt e Dissertação de Mestrado de Diana Filipa Lopes Esteves, in <http://repositorio.ucp.pt>).

O assédio moral, não obstante não seja uma realidade exclusiva do mundo do trabalho, tem sido vastamente estudado, na perspetiva do direito do trabalho.

Este interesse e a importância sobre o fenómeno justificam-se pela tomada de consciência das repercussões sociais, empresariais e individuais que o assédio moral importa: absentismo dos trabalhadores originado por baixas por doença com a consequente diminuição de produtividade da empresa, medicação comparticipada pelo Estado, mau ambiente familiar gerador de tensões e perturbações em outros indivíduos, são alguns dos exemplos das possíveis consequências do assédio moral.

Daí que a crescente importância desta realidade tenha acabado por originar a necessidade de se legislar sobre a mesma, pronunciando-se a sentença recorrida sobre os normativos que regulam a matéria, nomeadamente o artigo 29º, nº1 do Código do Trabalho.

Posto isto, tendo presente que subscrevemos integralmente a apreciação dos factos provados feita pelo tribunal de 1ª instância, para a qual remetemos, resta-nos evidenciar a falência da argumentação exposta pela recorrente.

Refere a recorrente que o Dr. A... não sofreu qualquer tipo de esvaziamento ou alteração substancial das funções aquando da aquisição da arguida/recorrente pela K... .

Não procede esta argumentação!

É um facto que no âmbito do poder de direção detido pelo empregador, compete-lhe estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, podendo, ainda, ao nível da gestão empresarial, tomar medidas necessárias para o prosseguimento dos objetivos planeados.

Contudo, todas as medidas tomadas devem respeitar a dignidade dos trabalhadores.

Na situação em apreço nos autos, temos que o Dr. A... exerceu durante vários anos as funções de chefia - gestor da Unidade de Saúde do (...). No exercício desse cargo exercia as funções descritas no ponto 4 dos factos assentes. O Dr. A... desempenhava, pois, funções de responsabilidade e elevado estatuto. Ora, a factualidade descrita nos diversos itens do ponto 20 evidencia claramente que foram retiradas diversas funções ao identificado trabalhador (não poderia solicitar nada aos colaboradores e estes receberam instruções para não falarem com ele; deixou de ter acesso ao correio geral; foi excluído de reuniões com funcionários; foi-lhe retirado o controlo e apuramento dos tempos de trabalho dos trabalhadores, passando o seu próprio tempo de trabalho a ser controlado pela Dr^a B... ; deixou de participar na contratação de pessoal para a Unidade, nem lhe foi dado conhecimento da entrada de colaboradores novos na Unidade; deixou de ter qualquer articulação com os fornecedores, passando o aprovisionamento para a esfera da Dr^a B... ; também todas as funções relativas a horários e funções ficaram em exclusivo sob a orientação daquela). Mais, a retirada de funções não é enquadrável numa simples reestruturação da empresa ou numa alteração da cadeia de comando, pois, deliberadamente, retiraram-se ao Chefe da Unidade a possibilidade de solicitar o que fosse necessário aos trabalhadores, orientar as suas funções, controlar o seu tempo de trabalho, saber quem está a trabalhar de novo na Unidade, chegando-se ao ponto de instruir os trabalhadores para não falarem com o Chefe/Gestor da Unidade. Como poderia o mesmo gerir a Unidade (cargo para o qual foi contratado), sem o exercício de funções tão básicas e necessárias como as descritas?

Houve pois esvaziamento de funções, deliberado e com manifesto intuito de diminuir e desautorizar o Dr. A... perante os demais trabalhadores, o que constitui uma prática humilhante e hostil.

Mas há mais!

Na ausência do Dr. A... , motivada pelo gozo de férias, mudam-lhe o gabinete para uma zona em que tem de passar por um corredor onde existe risco de

radiação, com condições muito diferentes das que tinha no anterior gabinete, sem luz e sem ventilação natural e com material de trabalho inferior em termos funcionais (impressora).

Vê-se perante a obrigação de abrir ficheiros pessoais (fotografias) a uma pessoa que desconhecia (técnico de informática) e sujeitar-se à sua autorização para copiar tais ficheiros. É certo que não ficou provado se o computador foi atribuído exclusivamente para uso profissional ou, também, pessoal. Contudo, nada indicia que existisse qualquer motivo, nomeadamente, de índole disciplinar para tal controlo do seu conteúdo pelo técnico informático.

No dia 21/12/2012, pela primeira vez nos 7 anos em que o Dr. A... esteve como diretor da unidade, o seu gabinete foi fechado à chave, sem aparente justificação.

Após a devolução do computador portátil e do telemóvel, o Dr. A... apercebeu-se de que tinham sido efetuadas várias alterações de configuração, nomeadamente no correio eletrónico, vindo a constatar que os mails (profissionais e pessoais) que enviava eram reencaminhados automaticamente para a Dr^a B... e para outras pessoas.

Ora, este conjunto de factos indicia uma manifesta intenção de humilhar, desestabilizar, constranger, intimidar e desrespeitar reiteradamente aquele que, durante vários anos, assumiu a Chefia/Gestão/Direção da Unidade de Saúde do (...).

Como pode a recorrente afirmar, como o faz em sede de recurso, que a sua conduta nada tem de humilhante, degradante ou que nunca teve por objetivo afetar psicologicamente o trabalhador e vexá-lo?

É manifesto que não estamos aqui perante um mero conflito laboral.

Como se escreveu no acórdão desta Secção supra identificado, «*o que verdadeiramente diferencia o conflito laboral do assédio moral é a intencionalidade que está por detrás de um e de outro, sendo que neste último existe, como motivação da conduta, uma clara e manifesta intenção do agressor se livrar da pessoa assediada, ao passo que no primeiro não existe da parte do agressor uma intenção deliberada de livrar-se do trabalhador; sem essa intenção do agressor não existe assédio moral - no sentido de que a verificação de uma situação de mobbing exige a demonstração de uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o*

trabalhador, podem consultar-se os acórdãos do STJ de 29/3/2012, proferido no âmbito do processo 429/09.9TTLSB.L1.S1, e da Relação de Lisboa de 13/4/2011, proferido no âmbito do processo 71/09.4TTVFX.L1-4»

E prosseguindo:

«o comportamento subsumível ao conceito de assédio moral há-de ser sistemático, repetitivo e com clara premeditação de realização daquela intenção.

Resulta de tudo quanto vem de referir-se que, conquanto isso não resulte explícito do art. 29º/1 do CT/09, só pode ter-se por registada uma situação de mobbing naqueles casos em que subjacente ao comportamento indesejado do empregador ou dos superiores hierárquicos esteja a pretensão de forçar o trabalhador a desistir do seu emprego; dito de outro modo, essa pretensão constitui, a nosso ver, um elemento objetivo implícito do tipo de contraordenação em análise.»

Face a todo o exposto, consideramos que resultou demonstrada a prática pela recorrente, quer do ponto de vista objetivo quer do ponto de vista subjetivo, da contraordenação prevista e punida pelos nºs 1 e 4 do artigo 29º do Código do Trabalho.

Refere ainda a recorrente que existe uma contradição na sentença quando no facto provado nº 44º expõe que a estratégia usada pelo novo Conselho de Administração incidiu sobre «a maioria dos trabalhadores, que até aí tinham desempenhado funções de chefia e noutros com alguma antiguidade na empresa», mas considera sem qualquer apoio probatório, que esta mesma estratégia que afetou a maioria dos trabalhadores, revestiu carácter vexatório, «pois foi praticado perante os restantes trabalhadores», com o objetivo de «perturbar ou constranger, nomeadamente o trabalhador Dr. A... , afetá-lo na sua dignidade, criando-lhe ambientes intimidativos, hostis e degradantes, com a pretensão de o forçar a desistir do seu emprego».

Salvaguardado o devido respeito, que é muito, não vislumbramos a existência da apontada contradição, pois o facto em si reporta-se a uma estratégia generalizada à maioria dos trabalhadores que até aí tinham desempenhado funções de chefia, sendo que o demais descrito é manifestamente conclusivo e, por isso, não deve ser considerado. Sem embargo, sempre se dirá que uma situação não exclui a outra.

Em suma, mostra-se improcedente o primeiro fundamento do recurso.

*

VI. Sanção da publicidade da sentença

Invoca a recorrente que o tribunal *a quo* não poderia ter aplicado a sanção da publicidade da sentença, pois a decisão administrativa não determina qualquer sanção acessória à coima aplicada.

Com relevância para apreciação do tema, escreveu-se na sentença recorrida:

«Dispõe o art.º 562.º do Código do Trabalho que “1 - No caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao agente a sanção acessória da publicidade”.

Ou seja, em caso de condenação pela prática de uma contraordenação grave, provada nos autos (como sucedeu in casu em relação à primeira das contraordenações) há sempre lugar à aplicação da sanção acessória da publicidade. Tal publicitação, que não é matéria de condenação, é uma decorrência da lei e por via disso, terá o Tribunal de proceder em conformidade com o dispositivo legal, não se vendo, aliás, contrariamente ao defendido pela Arguida, que tal possa contender com o princípio da proibição da reformatio in pejus, plasmado no 72.º-A do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27/10 (cfr. a este propósito o Acórdão da Relação de Évora de 03-06-2014, proc.º 3103/13.8TASTB.E1, retirado de www.dgsi.pt onde, além do mais, se escreveu que “Na sentença não houve qualquer agravamento da coima aplicada em sede administrativa.

O que se verifica é, isso sim, a determinação da publicitação da decisão em jornal de tiragem a nível local.

Ora, esta publicitação da decisão condenatória não faz parte da sanção (propriamente dita), não é matéria de condenação, sendo apenas uma decorrência normal da condenação pela prática da contraordenação em causa nestes autos.

(...) A esta luz, a ordem de publicitação da decisão, constante da sentença revidenda, não viola o princípio da proibição de reformatio in pejus (artigo 72.º-A do RGCO)”».

De harmonia com o preceituado no nº1 do artigo 562º do Código do Trabalho, no caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação

grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao agente a sanção acessória de publicidade.

A publicidade consiste na inclusão em registo público, disponibilizado na página eletrónica do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, de um extrato com a caracterização da contraordenação, a norma violada, a identificação do infrator, o setor de atividade, o lugar da prática da infração e a sanção aplicada, sendo a publicidade promovida pelo tribunal competente, em relação a contraordenação objeto de decisão judicial, ou pelo serviço referido, nos restantes casos - nºs. 3 e 4 do artigo.

Sobre o artigo em causa, escreve João Soares Ribeiro, in "Contraordenações Laborais - Regime Jurídico", 2011, 3ª edição, págs. 358 e 359:

«Nos termos do nº1, a sanção de "publicidade" deixa de fazer parte do tipo legal específico da contraordenação, para integrar o tipo legal genérico. Vale isto por dizer que esta sanção será sempre aplicada: (i) em caso de contraordenação muito grave; (ii) em caso de reincidência em contraordenação grave praticada com dolo ou negligência grosseira.

É a conclusão a extrair do facto de a norma referir que a sanção "é aplicada" e não é aplicável, como ainda do facto de no elenco dos preceitos que contêm contraordenações muito graves, não constar uma só em que a publicidade aí esteja expressamente prevista.

Constata-se assim que, ao contrário do que sucedia no regime do CT/2003, em que a aplicação de qualquer sanção acessória pressupunha a reincidência, esta, no CT/2009, deixou de ser pressuposto para a aplicação da publicidade. Basta que a contraordenação seja muito grave para, desde logo, dever a decisão ser publicitada.

Apesar das dúvidas da doutrina acerca do princípio da subsidiariedade da aplicação das sanções acessórias, e do carácter obrigatório da publicitação da decisão nos casos em que ela ocorre, estamos em crer que nenhum problema de ordem constitucional aqui se suscitará atenta a ausência de pathos ético desta sanção.»

Na concreta situação dos autos, sustenta a recorrente que a aplicação da sanção acessória da publicidade pelo tribunal quando a entidade administrativa não tinha aplicado tal sanção, constitui uma violação da

proibição da *reformatio in pejus*, consagrada no artigo 72º do Regime Geral das Contraordenações.

É consabido que a sanção acessória como a própria terminologia indica constitui um *mais* relativamente à sanção principal, ou seja, trata-se de uma censura adicional pelo facto cometido pelo agente. A sua aplicação depende, pois, da verificação dos pressupostos legais previstos.

Na concreta situação dos autos, a recorrente praticou três contraordenações: uma contraordenação muito grave, uma contraordenação grave e uma contraordenação leve.

Ora, no caso da prática dolosa de uma contraordenação muito grave, como se verificou *in casu*, é aplicada ao agente a sanção acessória de publicidade, nos termos previstos pelo nº1 do artigo 562º do Código do Trabalho.

Preenchidos pois os pressupostos para a aplicabilidade da sanção acessória de publicidade, não poderia o tribunal *a quo* deixar de a aplicar.

Tal não era proibido pelo princípio da proibição da *reformatio in pejus*.

A proibição da *reformatio in pejus*, obsta a que um arguido veja alterada a sentença penal, para pior, isto é, em seu prejuízo, quando recorre da decisão condenatória ou quando o Ministério Público, recorre no exclusivo interesse do arguido.

O Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei nº 433/82, de 27 de Outubro, consagra no seu artigo 72º-A, a proibição de *reformatio in pejus*. Estatui o normativo:

«1. Impugnada a decisão da autoridade administrativa ou interposto recurso da decisão judicial somente pelo arguido, ou no seu exclusivo interesse, não pode a sanção aplicada ser modificada em prejuízo de qualquer dos arguidos, ainda que não recorrentes.

2. O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de agravamento do montante da coima, se a situação económica e financeira do arguido tiver entretanto melhorado de forma sensível.».

É sabido, porém, que as contraordenações laborais têm um regime legal específico, consagrado na Lei nº107/2009, de 14 de setembro.

Assim, só nos casos omissos haverá que recorrer, por força do preceituado no artigo 60º do aludido diploma legal, com as devidas adaptações, aos preceitos

reguladores do processo de contraordenação previstos no regime geral das contraordenações.

E, no que respeita à proibição da *reformatio in pejus*, afigura-se-nos que o específico regime aplicável não contempla a restrição à proibição da *reformatio in pejus*.

Expliquemos porquê!

De harmonia com o disposto no artigo 39º, nº3 da Lei nº107/2009, a decisão judicial que vier a ser proferida tem várias possibilidades de solução: (i) arquivamento do processo; (ii) absolvição do arguido; (iii) manutenção da decisão administrativa; (iv) alteração da decisão administrativa - neste caso, tal alteração (porque a lei não restringe) tanto pode ser no sentido mais favorável como no sentido mais desfavorável ao arguido.

Deste modo, no âmbito das contraordenações laborais, é possível a aplicação de uma sanção acessória sempre que se verifiquem os pressupostos para a sua aplicabilidade.

Esta posição mostra-se, aliás, defendida em termos doutrinários por João Soares Ribeiro, na obra supra referida, págs. 94 e 89.

Escreveu este eminente autor, na pág. 94:

«Como se diz na nota 3 ao art. 47º, da alínea a) do nº 2 desapareceu, quando tomada por termo de comparação a norma paralela do art. 75º/2/a) do DL433/82, a restrição à reformatio in pejus pelo tribunal da Relação. Parece assim claro que, em face da impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa, quer na 1ª instância, quer na Relação, a sanção, designadamente a coima aplicada por aquela autoridade, poderá ser agravada.»

Na argumentação da sua posição, este autor, no essencial, refere dois argumentos:

- a letra do nº3 do artigo 39º da Lei nº107/2009;
- a circunstância do revogado Decreto-Lei nº 64/89, de 25 de Fevereiro (cfr. artigo 64º da Lei nº107/2009), que disciplinava o regime das contraordenações da segurança social, já estabelecer expressamente no seu artigo 31º, nº2, alínea c), que não vigorava a proibição da *reformatio in pejus*. Assim, havendo agora um regime comum às contraordenações laborais e da

segurança social e em face da possibilidade de alteração da condenação administrativa, consagrada no artigo 39º n.º 3, não se restringe neste específico regime a possibilidade de agravamento da coima e, por maioria de razão, dizemos nós, a aplicação de uma sanção acessória por verificação dos pressupostos da sua aplicabilidade.

Concluindo, não só a Meritíssima Juíza *a quo* tinha de aplicar por verificação da previsão do n.º 1 do artigo 562º do Código do Trabalho a sanção acessória de publicidade, como tal aplicação não constitui qualquer violação ao princípio da proibição da *reformatio in pejus*.

*

VII. Inconstitucionalidades invocadas

Sustenta a recorrente que o artigo 562º do Código do Trabalho, na interpretação de que no caso de contraordenação muito grave, praticada com dolo, é aplicada automaticamente ao agente a sanção acessória de publicidade é inconstitucional, por violação dos:

- Princípio da proporcionalidade e da proibição de efeitos automáticos da sanção, consagrados nos artigos 18º, n.º2 e 30º, n.º4 da Constituição da República Portuguesa;

- Direito à tutela jurisdicional efetiva, consagrada no artigo 20º, n.º1 e 268º, n.º4 da mesma Lei.

Cumprе apreciar.

Em primeiro lugar, importa salientar, como aliás já se referiu anteriormente, que a sanção acessória prevista no artigo 562º do Código do Trabalho apenas é aplicada quando se verificam os pressupostos da previsão do artigo.

Um dos pressupostos é precisamente a prática dolosa de uma contraordenação muito grave.

E a aplicabilidade da sanção nas circunstâncias previstas não viola nem o princípio da proporcionalidade nem os limites estabelecidos no n.º4 do artigo 30º da Lei Fundamental da Nação, em matéria de aplicação de penas.

O princípio da proporcionalidade mostra-se consagrado no artigo 18º, nº2 da Constituição da República Portuguesa. Aí se prevê: “A lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”.

Sobre o conteúdo da proporcionalidade prevista na Constituição, tem-se pronunciado o Tribunal Constitucional em jurisprudência produzida ao longo de anos.

Por exemplo, escreveu-se no Acórdão nº 634/93, disponível em www.tribunalconstitucional.pt:

«O princípio da proporcionalidade desdobra-se em três subprincípios:

Princípio da adequação (as medidas restritivas de direitos, liberdades e garantias devem revelar-se como um meio para a prossecução dos fins visados, com salvaguarda de outros direitos ou bens constitucionalmente protegidos);

Princípio da exigibilidade (essas medidas restritivas têm de ser exigidas para alcançar os fins em vista, por o legislador não dispor de outros meios menos restritivos para alcançar o mesmo desiderato);

Princípio da justa medida ou proporcionalidade em sentido estrito (não poderão adotar-se medidas excessivas, desproporcionadas para alcançar os fins pretendidos).»

De certa forma, este princípio reportado à aplicação de sanções (que é a situação que no caso concreto nos interessa), traduz-se num princípio de equilíbrio, assente numa ética moral, em que os interesses públicos que justificam a punição, são fundamentais para a vida em sociedade, daí a possibilidade de restrição de outros direitos liberdades e garantias, contudo as medidas restritivas devem sempre ser tomadas tendo também em consideração os interesses privados eventualmente afetados, por forma a sacrificá-los apenas na justa medida.

No Acórdão do Tribunal Constitucional nº 574/95, disponível no sítio supra referido, escreveu-se:

«Quanto ao princípio da proporcionalidade das sanções, tem, antes de mais, que advertir-se que o Tribunal só deve censurar as soluções legislativas que cominem sanções que sejam desnecessárias, inadequadas ou

manifestamente excessivas, pois tal o proíbe o artigo 18º, nº2, da Constituição. Se o Tribunal fosse além disso, estaria a julgar a bondade da própria solução legislativa, invadindo indevidamente a esfera do legislador que, aí, há-de gozar de uma razoável liberdade de conformação.»

No que respeita às sanções previstas em relação aos ilícitos de mera ordenação social, entende-se, neste Acórdão, que tais sanções não têm a mesma carga de valor ético das penas criminais, assumindo a punição uma relevância motivada em razões de utilidade e estratégia social.

Sobre esta temática, pronunciou-se João Soares Ribeiro, in “Contraordenações laborais”, 2ª edição, pág. 61:

«Falta à sanção típica do d.m.o.s [direito de mera ordenação social] o “pathos ético” próprio daquela [sanção penal]. Assim como lhe falta, igualmente, o sentido e a finalidade de ressocialização do agente, já que este ao cometer uma contraordenação não revela verdadeiramente associabilidade, mas tão-somente uma falta de colaboração e desconsideração com os fins que a Administração quer prosseguir. Basta, por isso, uma mera advertência, traduzida no pagamento de uma soma pecuniária, eventualmente acompanhada de algumas medidas administrativas ou de publicitação da infração para que aqueles fins sejam alcançados.»

Deste modo, a aplicação da sanção acessória da publicitação em casos em que se verifica a prática dolosa de uma contraordenação laboral muito grave não representa qualquer desequilíbrio ou desproporção. Uma contraordenação laboral muito grave constitui um desrespeito considerado bastante intenso às normas socio-laborais basilares. É por isso adequado e proporcional que quem as desconsidere seja sancionado não só do ponto de vista pecuniário, mas também do ponto de vista da publicitação da prática do ilícito, nos termos previstos no nº3 do artigo 562º do Código do Trabalho, como medida dissuasora para a prevaricação.

Por conseguinte consideramos que não se verifica a acusada violação do princípio da proporcionalidade e da proibição de efeitos automáticos da sanção, consagrados nos artigos 18º, nº2 e 30º, nº4 da Constituição da República Portuguesa.

Finalmente, alega a recorrente que é inconstitucional por violação do direito à tutela jurisdicional efetiva a norma do artigo 72º- A do RGCO segundo a qual a proibição de *reformatio in pejus* não se estende à sanção acessória prevista no artigo 562º, nº1 do Código do Trabalho que venha a ser

imposta na decisão judicial que conheça recurso de impugnação, interposto pelo arguido, da decisão da autoridade administrativa que tenha condenado somente em coima.

Desde já se adianta que não se nos afigura que a recorrente tenha razão.

Mostra-se consagrado constitucionalmente um direito à tutela judicial efetiva, garantido como direito fundamental dos cidadãos, em especial perante a justiça administrativa, quando sejam titulares de posições jurídicas subjetivas, nos termos do disposto nos artigos 20º e 268º, nºs. 4 e 5, da Lei Fundamental (cfr. M. Fernanda dos Santos Maçãs, *“A Suspensão Judicial da Eficácia dos Atos Administrativos e a Garantia Constitucional da Tutela Judicial Efetiva”*, Boletim da Faculdade de Direito, Studia Jurídica 22, Coimbra, Coimbra Editora, 1996, p. 272-276 e, ainda, J.J. Gomes Canotilho, *Direito Constitucional*, 6ª edição, Coimbra, Almedina, 1993, p. 658, e J.C. Vieira de Andrade, *Direito Administrativo e Fiscal*, Lições ao 3º Ano do Curso de 1993-1994, Faculdade de Direito de Coimbra, p. 76 ss.).

Como corolário deste direito, ao legislador é vedada a criação de obstáculos que dificultem ou prejudiquem, sem fundamento e de forma desproporcionada, o direito de acesso dos particulares aos tribunais em geral e à justiça administrativa em particular.

Ora, não só já nos pronunciámos sobre a inaplicabilidade do artigo 72º do RGCO, como aludimos à questão da inexistência do princípio da proibição da *reformatio in pejus* no regime específico das contraordenações laborais e da segurança social, designadamente no que concerne à aplicação de sanções acessórias pelo tribunal que conheça de impugnação judicial apresentada por aquele a quem a entidade administrativa aplica uma coima.

Acrescentamos apenas, no âmbito da questão sob apreciação, que a aplicação da sanção acessória de publicidade baseada na interpretação da verificação dos respetivos pressupostos por parte do tribunal, não implica qualquer obstáculo que dificulte ou prejudique de forma desproporcionada o direito à tutela jurisdicional efetiva. Essa tutela mostra-se garantida pela possibilidade de reação processual, através da interposição de recurso (cfr. artigo 49º, nº1, alínea b) da Lei nº 107/2009, de 14 de setembro).

Por todo o exposto, consideramos que não se verificam as inconstitucionalidades invocadas.

Concluindo, há que negar provimento ao recurso.

*

VIII. Decisão

Nestes termos, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Coimbra em julgar o recurso improcedente, e conseqüentemente, confirmam a sentença recorrida.

Custas a cargo da recorrente, fixando-se a taxa de justiça em 5 UC.

Coimbra, 14 de janeiro de 2016

(Paula do Paço - Relatora)

(Ramalho Pinto)