

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 1066/20.2T8AVR.P1.S2

Relator: MÁRIO BELO MORGADO

Sessão: 25 Setembro 2024

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: REVISTA EXCEPCIONAL

Decisão: ADMITIDA PARCIALMENTE A REVISTA EXCEPCIONAL

REVISTA EXCEPCIONAL

RELEVÂNCIA JURÍDICAL

ASSÉDIO MORAL

RESOLUÇÃO PELO TRABALHADOR

JUSTA CAUSA

Sumário

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, nº 1, a), do CPC.

Texto Integral

Processo n.º 1066/20.2T8AVR.P1.S1 (revista excepcional)

Acordam na Formação prevista no artigo 672.º, n.º 3, do CPC, junto da Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça

I.

1. AA intentou ação declarativa comum contra **Movijovem- Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada.**

2. Na 1ª instância, a ação foi julgada parcialmente procedente, reconhecendo-se, para além do mais, como lícita (por verificação de justa causa) a resolução do contrato de trabalho pelo A.

3. Interposto recurso de apelação pela R., o Tribunal da Relação do Porto (TRP) confirmou a decisão recorrida.

4. A R. interpôs recurso de revista excepcional, com base no art. 672º, nº 1, alíneas a) e b, do CPC¹, invocando, essencialmente:

a) Estão em causa questões cuja apreciação pelo Supremo Tribunal de Justiça, é claramente necessária, pela sua **relevância jurídica**, para uma melhor aplicação do direito, nomeadamente:

i. Se ocorreu ou não caducidade do direito à resolução com justa causa do contrato de trabalho por parte do recorrido, por entender a recorrente que andaram mal as instâncias, ao concluírem pela existência de nexos cronológico entre a decisão de resolver o contrato e os factos invocados, não avaliando devidamente em que data o recorrido teve conhecimento dos factos justificativos da alegada justa causa.

ii. Se pode concluir-se pela existência de justa causa de resolução do contrato de trabalho, por violação do direito do trabalhador a ocupação efetiva, tendo em conta que no caso *sub judice* não se provou que a recorrente pretendesse que o recorrido desistisse do emprego, levando a caso condutas assediantes, com subsunção no art. 29º do Código do Trabalho (doravante apenas CT).

iii. Se o recorrido tem direito a indemnização por danos não patrimoniais, considerando que o conflito em análise não se enquadra no conceito de assédio moral.

b) Acresce estarem em causa manifestos **interesses de particular relevância social**, desde logo:

i. Saber se a conduta da recorrente para com o recorrido se assume como uma conduta assediante, atendendo ao facto de o conceito de assédio moral no trabalho ou *mobbing* se afigurar ainda, aos dias de hoje, como um conceito que suscita debate doutrinário e jurisprudencial, por conta da dificuldade em se encontrar uma definição unanimemente aceite, o que poderá contribuir para a tomada de decisões e interpretações, nesta matéria, contraditórias e divergentes, que urge acautelar.

ii. A temática do assédio no trabalho corresponde a um aspeto fundamental para a vida em sociedade.

iii. A discussão em torno do assédio em contexto laboral, com maior ou menor repercussão, às vezes até mesmo suscitando alarme social e grande controvérsia, promovem um elevado grau de discricionariedade na apreciação dos casos, capaz de gerar sentimentos de inquietação, injustiça ou mesmo indignação, quer junto dos trabalhadores em abstrato, quer junto do tecido empresarial, no exercício do legítimo poder de direção que assiste às empresas e aos empregadores em geral, atendendo que nem todos os atos ou comportamentos podem ser considerados de assédio moral, designadamente os vulgares conflitos laborais, as decisões de superiores hierárquicos conformes com o contrato de trabalho, o exercício legítimo do poder hierárquico e disciplinar, situações de *stress* e pressão associadas ao exercício de cargos de alta responsabilidade, ou mesmo diferença de tratamento entre trabalhadores resultantes do mérito individual de cada um não assente em critérios discriminatórios.

5. No despacho liminar, considerou-se estarem verificados os pressupostos gerais de admissibilidade do recurso.

6. Está em causa determinar se o recurso de revista excepcional deve ser admitido no tocante às **seguintes questões**:

a) Se caducou o direito do Autor de resolver o contrato por justa causa;

b) Se se configura uma situação de assédio moral e, nessa medida, se existe justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo Autor;

c) Na negativa, se ainda assim o Autor tem direito a uma indemnização por danos não patrimoniais.

Decidindo.

II.

7. Com relevância para a decisão, há a considerar os seguintes factos:

1. AA, aqui autor, foi admitido em 1 de julho de 2005, com a categoria de ..., para exercer a atividade por conta, sob a autoridade e direção da Movijovem – Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada, a aqui ré.

(...)

3. Em 1 de Abril de 2006 foi efetuado um aditamento ao contrato, em consequência do qual o autor/trabalhador passou a exercer funções de ... na Pousada de ..., que desde então passou a ser o local da prestação do trabalho, com efeitos a partir de 1 do citado mês e ano e termo a 31 de março de 2007 (...).

(...)

5. Por carta registada de 12.03.2007, a ré comunicou ao autor a caducidade do contrato para o referido termo do prazo.

6. Por entender que a referida comunicação configurava um despedimento ilícito, o autor intentou acção contra a ré, que correu termos no Juízo do Trabalho de ..., sob o nº 126/08.2..., no âmbito do qual veio a ser proferido Acórdão pelo Tribunal da Relação do Porto, a 24.05.2010, a declarar ilícito o despedimento do autor, por iniciativa da ré e em consequência a condenar a ré a [para além do mais] reintegrar o autor no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade (...)

7. Por instruções da ré, o autor apenas reingressou na Pousada de ... em 9 de agosto de 2010.

8. Em 1 de Abril de 2011, o autor foi objeto de despedimento coletivo, que veio a ser declarado ilícito, por sentença de 7 de março de 2014, confirmada pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 9 de Outubro de 2014, que conseqüentemente, condenou a ré [para além do mais] a reintegrá-lo autor na Pousada de ..., sem prejuízo da sua categoria e antiguidade (...)

9. O autor apresentou-se ao serviço em 15 de julho de 2014.

10. Em virtude de a ré não ter pago os valores referidos em 8, o autor instaurou execução contra a ré, que correu termos neste Juízo do Trabalho-Juiz ..., sob o nº 586/11.4...

11. Por apenso à execução foram deduzidos embargos de executado pela ré, que vieram a ser julgados improcedentes por sentença proferida a 23 de maio de 2019, já transitada em julgado, cuja cópia se encontra de folhas 25-31 verso.

12. Com data de 27.04.2015, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do ..., na pessoa de BB, remeteu à ré telefax sob o assunto "AA" e seguinte teor:

"(...) O trabalhador e nosso associado em epígrafe foi reintegrado dia 1 de Julho de 2014, por decisão do Tribunal de Trabalho de ...;

O trabalhador já reclamou por diversas junto de V. Exas da falta de ocupação efetiva;

O trabalhador sente-se discriminado por não lhe darem funções efetivas;

Além disso, reduziram-lhe o abono de falhas sem o seu consentimento, de 19,93 para 10 euros;

O trabalhador queixa-se que não lhe pagaram o subsídio de férias vencido em 1 de Janeiro de 2014 bem como o subsidio de natal;

Também alega que ainda não lhe foram pagos os salários devidos na sequência da decisão judicial de reintegração;

O trabalhador queixa-se ainda que a Movijovem não regularizou a sua situação na segurança social, não repôs nos valores auferidos durante o desemprego.

O trabalhador já enviou várias cartas à Movijovem mas nunca recebeu qualquer resposta. De facto, este tipo de comportamento da Movijovem, da

anterior e atual direção, está a perturbar e a constranger o trabalhador, afeta a sua dignidade, cria-lhe um ambiente hostil, degradante, humilhante e desestabilizador para a sua personalidade, o que configura uma prática de assédio moral no trabalho, punível legalmente.

Assim, vimos solicitar a V.Exas. a regularização urgente da situação do trabalhador (...)"

13. Com data de 2.11.2015, o Dirigente sindical BB, em representação do Sindicato acima identificado, remeteu à direção do ISS do ... mail, sob o assunto "AA" com o seguinte teor:

"(..) O trabalhador em epígrafe foi despedido pela sua entidade empregadora e reintegrado conforme anexo 1;

Na sentença, página 25, a sua entidade empregadora, Movijovem, MJCIP, foi condenada a reintegrar o trabalhador, a pagar-lhes os salários que deixou de auferir desde a data de despedimento até à reintegração e a entregar à Segurança Social os valores recebidos pelo trabalhador a título de subsídio de desemprego;

Entretanto, a empresa reintegrou o trabalhador a 1 de julho de 2014, mas a Movijovem recorreu da sentença, tendo perdido novamente a ação no Tribunal da Relação de Coimbra, que confirmou a sentença da primeira instância, conforme anexo 2;

Acontece que a Movijovem não pagou os salários que o trabalhador deixou de auferir até à reintegração no posto e local de trabalho, correndo atualmente uma execução, e também não entregou à Segurança Social os valores auferidos pelo trabalhador a título de subsídio de desemprego;

Contudo, a Segurança Social, em lugar de notificar o empregador Movijovem para entregar os referidos valores, notificou o trabalhador, conforme anexo 3;

O trabalhador contestou a notificação que recebeu, conforme anexo 4;

Não obstante, a Segurança Social, para além de não lhe ter respondido à contestação, manteve o trabalhador com o cadastro de devedor;

Entretanto, o trabalhador teve de recorrer a uma baixa médica por razões de saúde e a Segurança Social está a descontar-lhe do subsídio de doença um terço mensalmente para o pagamento da pretensa dívida, anexo 5.

Assim, o trabalhador está numa situação muito difícil, pois não está a receber na totalidade o subsídio de doença a que legalmente tem direito, condição fundamental para fazer face às suas necessidades pessoais e familiares (...)

14. Com data de 8.02.2017, o Dirigente sindical BB, em representação do sindicato acima identificado, remeteu à direção da ré mail, sob o assunto AA, com o seguinte teor:

“O trabalhador em epigrafe continua a reclamar da sua situação:

1- Ainda não recebeu as diferenças dos salários, na sequência da decisão do tribunal e da sua reintegração Movijem em 1 de Julho de 2014, bem como não recebeu férias, subsídio de férias e de natal dos anos em que decorreu o processo;

2- A segurança social ainda não foi reembolsada dos valores pagos ao trabalhador a título de subsídio de desemprego que este recebeu enquanto esteve desempregado, sendo que esta situação já prejudicou recentemente o trabalhador na atribuição do subsídio de doença;

3- A Movijovem não está a cumprir a decisão do Tribunal do Trabalho de pagar 29,90 euros mensais, pagando apenas 10 euros;

4- O trabalhador alega que continua a ser pressionado no local de trabalho, numa atitude que classifica de assédio moral e tratamento hostil, que está sem assistente de direção, é discriminado salarialmente em relação a outros colegas com as mesmas funções e categoria profissional.

5- A Movijovem ainda não preencheu o modelo da segurança social para o trabalhador requerer o pagamento dos proporcionais de subsídio de natal do período que esteve com baixa em 2016.

Solicitamos, pois, a V. melhor atenção para o exposto. (...)”

15. O autor adoeceu e ficou incapacitado temporariamente para o exercício da sua atividade profissional desde 9.05.2016 até 16.12.2016 (...)

16. Pelo menos desde 8 de junho de 2016 passou a ser acompanhado pelo Médico psiquiatra Prof. Doutor CC, na Clínica ..., (...) que o diagnosticou como padecendo de perturbação depressiva major – atestados de 8.06.2016, 07.09.2016, 19.09.2016, 25.11.2016, 9.05.2017, 17.10.2017, 14.08.2017, 29.11.2018, 7.05.2019, 11.7.2019.

17. É seguido no centro de saúde de ...- extensão USF ..., pela Sra. Dra. DD, conforme relatórios médicos de folhas (...), de onde consta que o autor sofre de perturbação de ansiedade/depressão desde finais de 2010 por problemas relacionados com as condições de trabalho - setembro de 2016-8.9.2016, 10.5.2017, 25.07.2017, 21.09.2017 11.10.2017.

18. O autor voltou a ficar incapacitado temporariamente para o exercício da sua atividade profissional desde 15.02.2017 até 13.02.2019 (...)

19. O autor voltou a ficar incapacitado temporariamente para o exercício da sua atividade profissional desde 15.05.2019 até 13.07.2019 (...)

20. Com data de 3.01.2020, o Dirigente sindical BB remeteu à Direção da ré mail, sob o assunto AA e com o seguinte teor:

“(...) A pedido do trabalhador AA, fomos ontem à Pousada de ... e confirmamos a inocupação do trabalhador, constatamos as condições indignas em que o trabalhador se mantém há 6 meses consecutivos, sem ocupação do seu posto de trabalho, sem exercer qualquer função profissional.

O trabalhador sente-se discriminado, marginalizado, humilhado, afetado gravemente na sua dignidade como trabalhador.

Verificamos que esta situação criada tem vindo a pôr em causa, de forma grave, a sua saúde. O trabalhador aparenta uma situação de grande instabilidade emocional e interiorizou, porventura com razão, que há falta de vontade da Movijovem para resolver a sua situação profissional pois, para além das funções que tinha de responsável de pousada ele considera ter conhecimentos, competência e habilitações comprovadas na Movijovem para exercer outras funções, como na área comercial.

Por conseguinte, vimos solicitar a V. Exas. Que ponham termo imediato à situação do trabalhador e encontrem uma solução justa que garanta funções compatíveis ao trabalhador e que salvasse a sua saúde. (...)”

21. EE foi admitida em 5 de novembro de 1999, com a categoria de Rececionista, para exercer a atividade por conta, sob a autoridade e direção da Movijovem - Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada, a aqui ré, tendo celebrado, por forma escrita, contrato de trabalho a termo certo (...)

22. Em 1 de Junho de 2006 foi efetuado um aditamento ao contrato, em consequência do qual a trabalhadora passou a desempenhar, a partir dessa data, temporariamente, e até ao dia 31 de agosto de 2006, as funções de ...do Albergue de Juventude de ..., tendo retomado as suas funções de assistente da Pousada de ... a partir de 1 de setembro de 2006 (...)

23. Em 21 de março de 2012 foi efetuado novo aditamento ao contrato, em consequência do qual a trabalhadora, mantendo a sua atual categoria profissional, passou a desempenhar as funções de Responsável de Pousada, afeta à Pousada de ..., tendo ali estabelecido que, em caso de reestruturação da ré, a trabalhadora aceitava exercer funções em qualquer Pousada de Juventude aberta ou que entretanto possa a vir a abrir, e que se insira dentro da área geográfica a que está afeta (...)

24. Em 31 de Outubro de 2017, a trabalhadora celebrou com a ré acordo de revogação do contrato de trabalho (...)

25. FF foi admitida em 20 de Abril de 1998, com a categoria de auxiliar de apoio, para exercer a atividade por conta, sob a autoridade e direção da Movijovem - Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada, a aqui ré, tendo celebrado (...)

26. Em 11 de Maio de 2017 a trabalhadora celebrou com a ré acordo para exercício de cargo em comissão de serviço, nos termos do documento com o teor de folhas 203 verso-205, (...)mas onde se pode ler o seguinte *“considerando que a Pousada de ... se encontra sem Responsável de Pousada desde 13 de Maio de 2017, porquanto o mesmo se encontra ausente do serviço por incapacidade para o trabalho e que a assistente de Responsável de Pousada foi suspensa das suas funções de Responsável de Pousada, em regime de substituição, é ajustado e reduzido a escrito o presente aditamento ao Contrato de Trabalho da Trabalhadora celebrado em 20.04.1998.”*, e a partir do qual a trabalhadora passou a exercer o cargo de Responsável de Pousada em regime de comissão de serviço.

27. Em 24 de Setembro de 2018 foi efetuada uma adenda ao contrato, em consequência do qual a trabalhadora passou a deter a categoria e a desempenhar as funções de Responsável de Pousada, tendo ali aceite realizar a sua prestação de trabalho nas Pousadas de Juventude de ..., ... e ... (...)

28. Com data de 2 de julho de 2014, GG, à data, gestor de área da ré remeteu a HH, o seguinte email: *“uma que o Sr. AA foi ontem dia 01/07 reintegrado na*

Pousada de ..., solicito que: - seja criado e-mail para o funcionário; - sejam reactivados os utilizadores do G..., aplicação do Cartão jovem, aplicação do cartão de Alberguista e UEBEQ”.

29. Nessa sequência, HH remeteu mail, no mesmo dia, a II para que fosse criado o acesso ao colaborador AA, o que foi efetuado, conforme mails de 2.07.2014 (...)

30. Com data de 13 de novembro de 2014, o autor remeteu a GG mail, com o assunto “regresso ao trabalho após baixa médica”, com o seguinte teor: *“de acordo com a n/ conversa telefónica de hoje (13 Nov. 2014) e para os devidos efeitos, informo que depois do período de ausência por baixa médica, ter terminado ontem (12 Nov.), me apresentei apto ao trabalho, hoje pela manhã, na Pousada de ...”*

31. Com data de 14 de novembro de 2014, GG remeteu a HH, com o conhecimento a JJ, sob o assunto “regresso ao trabalho após baixa médica”, com o seguinte teor:

“conforme nossa conversa de ontem e de hoje de manhã, informo do regresso ao trabalho do Sr. AA na Pousada de ..., gostaria assim de obter orientações para as funções e horário a atribuir ao colaborador.”

Nesse mesmo dia, remeteu novo mail a HH, com o conhecimento a JJ, sob o assunto “Regresso ao trabalho após baixa médica - AA”, com o seguinte teor:

“Mais 2 questões: - Como é do conhecimento a Pousada de ... entra de férias no próximo dia 24 de Novembro, segunda-feira, nesse sentido, preciso de saber se o Colaborador AA tem direito a férias? E Quantos dias?

- Necessário reativar os utilizadores G..., U..., aplicação do cartão Jovem, aplicação do cartão de Alberguista, criação de E-mail da empresa.”

32. Com data de 20 de maio de 2015, JJ, à data ... Operacional da ré, remeteu aos responsáveis de pousada mail, sob o assunto de “ação de formação interna - responsáveis de pousada”, com o seguinte teor:

“Ao abrigo do Plano de Formação Interna, a Movijovem promove a realização de ações de formação tendo em vista a promoção de competências e o desenvolvimento profissional dos seus Colaboradores, apostando na melhoria continuada e na qualidade do desempenho.

Reconhecendo os desafios atuais que se impõem à Movijovem, cumpre investir na formação, potenciando a partilha de experiências e saberes, reciclando os conhecimentos dos seus colaboradores em áreas específicas de formação, nomeadamente na abordagem das temáticas de marketing e comunicação, controlo financeiro, gestão operacional e qualidade.

Neste sentido, serve o presente para solicitar a presença dos Responsáveis de Pousada para integrar a ação de formação interna, subordinada ao tema Gestão e Estratégia Organizacional que decorrerá na Pousada de Juventude de ..., nos dias 25 e 26 de Maio, com a duração de 9 horas, de acordo com o programa que se envia em anexo.

Sendo dever do ... participar de modo diligente nas ações de formação que lhe sejam proporcionadas, caso se verifique a sua total impossibilidade de nelas comparecer, deverá preencher a declaração em anexo, que passará a constar no seu processo individual.

Agradecemos resposta até ao dia 22 de maio, sexta-feira, solicitando o preenchimento da ficha de inscrição em anexo e o seu envio para o endereço de email ppassos-movijovem.pt.pt. (...)

33. Com data de 21 de maio de 2015, JJ, à data ... Operacional da ré, remeteu ao autor, para o email pessoal, mail, sob o assunto de “ação de formação interna - responsáveis de pousada”, com o seguinte teor:

“(..) Atendendo ao processo de reafecção de funções em curso na Pousada de ..., agradeço que tome as diligências necessárias para estar presente na formação interna.

Aproveito para informar que solicitei ao D...-SI a criação de email de colaborador por forma a regularizar a comunicação interna (...)

34. Com data de 22 de maio de 2015, o autor assinou declaração de folhas 73, de onde resulta que “... por motivos de ordem pessoal” não pode comparecer na ação de formação interna de Gestão de Estratégia Organizacional.”

35. Nos dias 25 e 26 de maio de 2015, o autor compareceu no Hospital da CUF ..., para consulta de Otorrinolaringologia, e no Centro de Saúde de ..., para consulta, respetivamente (...)

36. Com data de 17 de junho de 2015, JJ remeteu ao autor - email profissional - sob o assunto “ajuste direto simplificado para fornecimento de pão” o mail

com o seguinte teor:

“no seguimento do que abordamos na formação do passado dia 26 maio, serve o presente mail para solicitar a produção de informação com pedido de autorização de despesa ao abrigo de Ajuste Direto Simplificado para aquisição de pão.

(...)

Conto consigo para esse objetivo. (...)”

37. Com data de 8 de julho de 2015, o autor, por intermédio do seu email profissional, remeteu a JJ o mail com o seguinte teor:

“Agradeço a disponibilidade e boa vontade demonstradas na reunião do dia 06 de julho, aqui na Pousada de

No entanto, como lhe expliquei, há um ano que aguardo seja dado cumprimento à sentença proferida pelo Tribunal de Trabalho, atribuindo-me as funções que me estavam cometidas de ... de Pousada e, mais recentemente, aguardo resposta às questões colocadas por cartas de que lhe dei cópias.

Seria, pois, um contrassenso aceitar a sugestão que me fez no sentido de me entender com a colega EE para fazermos a gestão conjunta da Pousada.

Pretendo assumir as funções de ... o quanto antes (como deve imaginar, esta situação é fortemente debilitante em termos psíquicos!), mas a sua solução não é exequível, nem justa.

Por esse motivo, aguardarei o que tiver por conveniente, nomeadamente serem as funções fixadas por quem de direito, até porque ter funções já é, de “per si”, uma melhoria significativa na minha atual condição.”

38. Com data de 16 de Julho de 2015, KK remeteu ao autor o mail com o seguinte teor:

“Caro RP AA (...)

Como é do seu conhecimento estão já implementadas todas as alterações que respondem cabalmente à sentença proferida pelo Tribunal de Trabalho.

Julgo que incorre em lapso de interpretação: enquanto Diretor do D... instrui-o no sentido de assumir as responsabilidades, funções e competências de

Responsável de Pousada.

No seguimento dessa alteração surge a necessidade de adaptar as funções da Assistente de Responsável de Pousada que o coadjuvará nas tarefas afetas ao AA enquanto Responsável de Pousada.

Aquilo que deixei claro foi que caberia ao Responsável de Pousada, em conjunto com a Assistente de Responsável de Pousada, a definição de tarefas a delegar.

Não obstante e a persistirem estes obstáculos constantes na efectivação das alterações implementadas, enquanto Director do D... não me furtarei à responsabilidade e competência para definir exactamente as suas tarefas bem como as da Assistente de Responsável de Pousada.

Sublinho que esta opção será um recurso a utilizar apenas caso se mantenha a indisponibilidade do Responsável de Pousada para, no usufruto das suas competências, dialogar com a Assistente de Responsável de Pousada para definir de forma harmoniosa as tarefas que lhe delega.

Objetivamente só não assumi integralmente a função que diz pretender assumir porque não quis: já foi definida a sua função e categoria profissional como Responsável de Pousada, já foi articulei consigo e com a Assistente de Responsável de Pousada as alterações a implementar.

Importa ainda esclarecer que pela Circular - CL nº 05/2012 a função de “Gerente de Pousada” passou a designar-se por “Responsável de Pousada”, sendo o seu conteúdo funcional idêntico.

Assim, cumpre referir que mantém a sua categoria profissional de Técnico B e irá exercer as funções de Responsável de Pousada, tal como comunicado em 21 de maio de 2015. Mais, desde Julho de 2014 que o AA foi reintegrado na sua categoria profissional, desempenhando as funções de Responsável de Pousada, como aliás consta dos seus recibos de vencimento. Aproveito para pedir que pf altere a sua assinatura de email em conformidade com as normas internas e com o exposto neste email (...)

39. Com data de 22 de julho de 2015, KK remeteu ao autor e a EE o mail contendo o mapa de registo relativo à PJ ... (...)

40. Com data de 27 de julho de 2015, na sequência do mail que havia recebido, com a mesma data, JJ remeteu ao autor e EE - emails profissionais - mail, sob o assunto “Proposta Openline Pousada de ...”, com o seguinte teor:

“Caro RP AA, Cara ARP EE,

Boa tarde.

Atenta a necessidade de reabilitação da PJ ... e na impossibilidade de realizar todas as intervenções propostas, agradecia o Vosso comentário acerca das intervenções que julgam mais prioritárias.

Aguardo uma resposta até às 13 h de amanhã, dia 28 de julho (...)”

41. No dia 20 de agosto de 2015, o autor, EE e JJ, na qualidade de Diretor do D... reuniram na Pousada de ... a fim de ser concretizada a passagem de pousada, nos termos da ata, cuja copia consta de folhas 74.

42. Com data de 22 de outubro de 2015, LL remeteu para o autor - email profissional - o mail, sob o assunto “solicitação de estágio Técnico de Turismo”, com o seguinte teor:

“Caro AA

Relativamente ao email infra de solicitação de estágio, reencaminhado pela EE, informo que estes processos são agora instruídos pelo Responsável de Pousada.

Nesse sentido, deve fazer uma apreciação do pedido, e caso seja favorável deverá pronunciar-se sobre o número de formandos a acolher, datas e carga horária.

Mediante a sua apreciação, submeteremos o processo ao D... e após parecer deste reencaminhamos para a Direção para autorização superior (...)”

43. Com data de 12 de novembro de 2015, MM remeteu mail a NN e KK, com o seguinte teor:

“Ainda no seguimento das irregularidades na prestação de informação pelo responsável de pousas de ...- AA, envio os dois últimos relatórios de prestação de contas semanal onde consta a assinatura do RP e da colaboradora EE.

No próprio impresso de prestação de contas, registo de fundo de maneio e registo semanal de receitas, é identificado como responsável pelo preenchimento o Responsável de Pousada.

Adicionalmente, o RP de ... não tem enviado o auto de contagem mensal para a reconciliação da conta de fundo de maneio.”

44. Com data de 12 e 27 de novembro de 2015, LL remeteu para o autor - email profissional - e para a Pousada da ... o mail com o seguinte teor:

“Exmo sr. AA

Na sequência do email infra, solicita-se a sua apreciação sobre o pedido de estágio de formação em contexto de trabalho. Relembro que foi enviado outro pedido de apreciação, no dia 22/10, para estágios propostos pelo Agrupamento de Escolas de ..., o qual ainda não foi respondido (..)”

45. A 7 de Janeiro de 2016, foi certificado que o autor concluiu com aproveitamento o curso de formação Profissional de Sistema de Gestão de Reservas, Documental e de Vendas, em 29.12.2015, com a duração de 7 horas, conforme certificado (...)

46. Com data de 20 de janeiro de 2016, MM, Diretor Administrativo e Financeiro da Ré, remeteu para as Pousadas, Responsáveis de Pousada e D... um mail a definir os critérios a seguir na marcação das férias em 2016 (...)

47. Nesse seguimento, com data de 22 de janeiro de 2016, remeteu para o email profissional do autor o mail com o seguinte teor:

“Caro RP AA (...)

No seguimento da comunicação do Dr. MM, serve o presente email para apresentar a proposta do D... para o agendamento das férias em 2016.

Assim, a nossa proposta vai no sentido de manter-se o encerramento completo da PJ ... para gozo de férias, a ter lugar entre 31.Out. e 21.Nov. 2016.

Esta proposta inclui um total de 24 dias de férias por incorporação das seguintes majorações:

- 1 dia adicional por encerramento completo;

- 1 dia adicional por marcação de férias coincidente com época baixa (...)

Agradeço a V. resposta até dia 31.Jan. (...)”

48. Com data de 27 de janeiro de 2016, o autor, por recurso ao email da Pousada remeteu a OO mail a solicitar que fosse criada nova password de acesso total ou que fossem concedidos privilégios totais de acesso para a password já existente, da Assistente da PJ ... EE (...)

49. Com data de 28 de janeiro de 2016, o autor, por recurso ao email da Pousada, remeteu a JJ o mail com o seguinte teor: *“Após diálogo com os trabalhadores da PJ..., vimos por este meio solicitar, que a marcação de férias, e deixando à Vossa consideração, seja nos mesmos moldes do ano transato. Sendo assim, propomos que se permita o gozo de 10 dias úteis de férias à escolha do trabalhador, sendo que os restantes 14 dias úteis, encerraríamos a Pousada para férias, no mês habitual de dezembro (...)”*

50. Em resposta, com data de 29 de janeiro de 2016, KK remeteu para a Pousada de ... o mail com o seguinte teor:

“Analisei com atenção a proposta que faz em nome da equipa que lidera.

Parece-me possível discutirmos uma alteração do período de férias para Dezembro, uma vez que é um período de muito baixa procura e de férias escolares, o que aproveita ao convívio familiar dos Colaboradores.

Para tal será importante verificar um critério a que a Vossa contra-proposta não atende, nomeadamente o do encerramento total para férias durante um período.

Peço que reavalie a situação por forma a alcançar-se um entendimento (...)”

51. Com data de 29 de janeiro de 2016, o autor, por recurso ao email da Pousada remeteu a JJ o mail com o seguinte teor:

“Depois de reavaliada a situação por forma a alcançar-se um entendimento com V.Exas. no sentido de que o assunto “Férias” seja proveitoso p/a Movijovem, mas também p/a equipa da PJ ... e Após diálogo com os trabalhadores da PJ ..., vimos por este meio solicitar, por favor, que a marcação de férias, seja feita e concedida nos mesmos moldes do ano passado de 2015 ou seja, propomos que se permita o gozo de pelo menos 7 dias úteis de férias à escolha do trabalhador, sendo que os restantes 17 dias úteis, encerraríamos a Pousada para férias, no mês habitual de Dezembro (...)”

52. Em finais de janeiro de 2016, o autor procedeu à avaliação do Desempenho dos Colaboradores da Pousada de ... e preencheu os respetivos relatórios (...)

53. Com data de 22 de fevereiro de 2016, LL, à data a trabalhar no Departamento Administrativo e Financeiro da ré, remeteu ao autor - email profissional - o mail, sob o assunto “avaliação do desempenho”, com o

seguinte teor:

“Relativamente ao processo de avaliação do desempenho, preciso pff que valide novamente as avaliações. Isto porque as pontuações totais ultrapassam as cotas de mérito estabelecidas. O AA só pode dar até uma avaliação de Excelente e dois Muito Bons.

Junto envio o resumo do que me dá aqui. (...)

Os totais das notas finais que dão ao AA não coincidem com os totais que me dá aqui.

Peço que lance as notas através do ficheiro que junto remeto em anexo.

Vamos tentar utilizar uma versão diferente do Excel a ver se as notas finais coincidem.

Preciso depois que me envie as fichas de avaliação feitas por email e depois os originais assinados por correio.

Qualquer esclarecimento pff ligue-me.”

54. A 15 de Fevereiro de 2016, foi efetuada uma auditoria interna na Pousada de ..., pelos auditores PP e QQ, (...) sem a presença do Responsável de Pousada, que chegou às 11 horas e 45 minutos, e da Assistente e que contou com a presença “logo de início a Rececionista RR, Responsável AA, no período da tarde a assistente, EE, e as Empregadas de Andares SS e TT”.

55. Com data de 26 de fevereiro de 2016 foi efetuada a avaliação do Desempenho de 2015 do autor, por JJ, conforme relatório de folhas 288-288 verso.

56. Com data de 26 de fevereiro de 2016, LL remeteu ao autor - mail profissional - o mail com o seguinte teor:

“Caro AA

Reencaminho email novamente de pedido de estágio solicitando a sua análise com a maior brevidade possível.

Solicito que faça a apreciação do pedido e em caso favorável que justifique devidamente a conveniência para acolhimento de formando.”

57. Com data de 29 de fevereiro de 2016, o autor, por intermédio do email da Pousada, remeteu a LL o mail com o seguinte teor:

“Boa tarde Cara LL,

Devo-lhe um pedido de desculpas pelo atraso nesta resposta da minha parte, porque efetivamente tinha a noção e completa certeza de que a resposta tinha sido dada na altura certa e de facto assim foi feito pela colega de trabalho EE, não entendo a necessidade de ter que ser eu a responder a um assunto deste carácter, uma vez que a EE já o tinha feito e arrumado o assunto, mas compreendo também que se está estabelecido que a análise tem de ser feita por mim, assim seja.

Conforme pude constatar, com a EE, já é procedimento normal virem duas formandas com pedido de estágio de formação em contexto de trabalho e desta mesma Escola já muito habitual ou seja Escola ..., logo não tendo qualquer problema em dar seguimento ao estágio proposto pela Escola, dentro da carga horária mencionada e nas datas referidas que também são as habituais.

Trata-se de um conceito muito interessante (...).

Por isso, por mim pode avançar e dar OK. para a continuidade do estágio com esta Escola com dois formandos ou formandas. (...)

58. Com data de 22 de abril de 2016, LL, Diretora do Departamento Administrativo e Financeiro da ré, remeteu para os colaboradores da Pousada de ... referidos na folha 277 verso, onde não se inclui o endereço de email do autor, sob o assunto “avaliação do desempenho I colaboradores de PJ ...”, com o seguinte teor:

“Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me o Sr. Diretor DAF, de remeter a seguinte comunicação infra aos Colaboradores de ...

Grata pela atenção,

Cumprimentos,

Aos Colaboradores da Pousada de ...:

Na sequência da implementação do Sistema de Avaliação do Desempenho, encarrega-me o Sr. ... da Movijovem de informar o seguinte:

. Foram remetidas e rececionadas pelos serviços as fichas de avaliação e autoavaliação de todos os colaboradores da Pousada de ...;

. As fichas de avaliação não se encontravam em conformidade com o documento interno do Sistema de Avaliação, nomeadamente com incumprimento dos critérios de diferenciação do mérito;

. Da inconformidade das notas finais atribuídas, foi informado o superior hierárquico, para as devidas correções;

. O Responsável de Pousada decidiu não proceder à retificação das fichas de avaliação dos seus colaboradores.

. Não sendo admitidas situações de excecionalidade, a não conformidade das avaliações levou a que não fossem consideradas e admitidas na análise do Relatório Final, as avaliações dos Colaboradores em apreço;

Considerando que os Colaboradores desta Unidade não podem ficar prejudicados no processo de Avaliação de Desempenho, nem privados de eventuais medidas de benefício de carreira que advenham da aplicação da Avaliação, informa-se que será realizada, excecionalmente, e por Despacho da Direção da Movijovem, nova avaliação de desempenho a todos os Colaboradores, a concretizar pelo Diretor D... e Coordenador Regional e em data a agendar na próxima semana. (...)"

59. Com data de 9 de maio de 2016, o autor, por intermédio do seu email pessoal, remeteu a KK o mail com o seguinte teor "Serve o presente para enviar em anexo e dar conhecimento de Baixa Médica por 3 dias, sendo que o original será enviado oportunamente e com a maior brevidade possível por correio ainda esta semana (...)"

60. Com data de 10 de maio de 2016, KK remeteu ao autor, para o seu email pessoal, o mail com o seguinte teor:

"Votos de rápidas melhoras.

As comunicações internas devem ser enviadas através do email institucional para o qual lhe foram disponibilizadas credenciais de acesso em tempo oportuno e cujo acesso é possível a qualquer momento através do webmail da Movijovem (...)"

61. Com data de 13 de maio de 2016, KK remeteu ao autor, para o seu email profissional, mail com idêntico teor ao anteriormente referido.

62. No dia 13 de maio de 2016 foi efetuada a nova reavaliação do desempenho dos Colaboradores (...)

63. Com data de 24 de maio de 2016, o autor, por intermédio do seu email pessoal, remeteu a KK o mail com o seguinte teor “Serve o presente para enviar em anexo, Renovação/prorrogação da Baixa Médica para o período de 21/05 a 19/06/2016 (..)”

64. Mais uma vez, com data de 27 de maio de 2016, KK remeteu ao autor mail com o seguinte teor “Tal como comunicado anteriormente, deverá utilizar o email institucional para as comunicações de âmbito profissional (...)”

65. Com data de 30 de junho de 2016 foi dado conta à Direção do resultado dessa nova reavaliação (...)

66. Com data de 5 de novembro de 2018, foi remetida pelo Departamento de Recursos Humanos da ré à Exma. Sra. RP FF os mapas de horários de trabalho do ano de 2019 (...)

67. Com data de 29 de maio de 2019, a Direção da Ré remeteu para os Colaboradores e Pousadas o mail com o seguinte teor: “serve o presente para remeter em anexo, a Circular DIR nº 2/2019, a qual deve ser impressa e afixada em local de acesso a todos os colaboradores.” (...), circular esta relativa ao sistema de incentivos para o ano de 2019.

68. Com data de 15 de julho de 2019, FF remeteu mail a NN, sob o assunto “Entrada ao serviço de Sr. AA”, com o seguinte teor:

“Bom dia Dra. NN

Venho por este meio dar conhecimento que no dia de hoje, deu entrada ao serviço, o Sr. AA.

Para o efeito, não tive conhecimento que o Responsável acima Identificado, entraria hoje ao serviço (...)”

69. No momento em que o autor chegou à Pousada de ..., quem estava a desempenhar as funções de Responsável de Pousada era a funcionária FF.

70. Foi esta que desempenhou essas funções até à data da saída do autor.

71. O autor, quando lá chegou, passou a ocupar a mesa de refeições que se encontrava junto à zona da lavandaria.

72. Com data de 16 de julho de 2019, LL remeteu ao autor o mail, sob o assunto “Sistema biométrico, controlo de assiduidade.” com o seguinte teor:

“Caro AA

Considerando os procedimentos internos em vigor, junto reenviamos email infra remetido oportunamente a todos os trabalhadores sobre o controlo de assiduidade.

Em anexo remetemos o manual de assiduidade. Para entrar na plataforma basta colocar o seu numero de colaborador (...12) devendo posteriormente definir a sua password de acesso.

Solicitamos à colaboradora FF para que efetue o procedimento de recolha de impressões digitais para que possa iniciar os seus registos.

Relembramos que o controlo de assiduidade é da responsabilidade de cada colaborador, devendo os mesmos proceder à correção das anomalias e justificar eventuais ausências (...)”

73. Com data de 16 de julho de 2019, LL remeteu ao autor, por intermédio do email pessoal, mail com o seguinte teor:

“considerando os procedimentos internos em vigor, junto reenviamos email infra remetido oportunamente a todos os trabalhadores sobre o controlo de assiduidade.

Em anexo remetemos o manual de assiduidade.

Para entrar na plataforma basta colocar o seu número de colaborador (...22) devendo posteriormente definir a sua password de acesso.

Solicitamos à colaboradora FF para que efetue o procedimento de recolha de impressões digitais para que possa iniciar os seus registos. Relembramos que o controlo de assiduidade é da responsabilidade de cada colaborador, devendo os mesmos proceder à correção das anomalias e justificar eventuais ausências (...)”

74. A 29 de julho de 2019, QQ, o Gestor de Operações da Região Centro, da ré, à data, remeteu, entre outros, a FF e à Pousada de ..., o mail a informar o seguinte:

“como informei na minha última passagem pelas unidades estão a escassos dias da visita de dois colegas para fazerem a auditoria às Pousadas do ..., assim, peço a V/ atenção ao seguinte no que diz respeito aos arrumos, arrecadações, dispensas entre outros locais de guarda de líquidos da limpeza,

ou outros dos pequenos-almoços juntos como sólidos.

Nos bens do pequeno-almoço devem ter sempre atenção que os líquidos, sumos, leite, óleo, devem ser colocados sempre na prateleira do fundo, já os sólidos, açúcar, cornflakes, ou outros sempre nas prateleiras de cima. A arrumação dos frigoríficos devem seguir a mesma ordem.

O mesmo deve acontecer nos produtos de limpeza, na prateleira junto ao chão os detergentes líquidos, por cima os sólidos, papéis higiénicos, etc..

Peço também que arrumem as V/ arrecadações, dispensas ou outros locais de arrumo. (...)"

75. A 21 de Agosto de 2019, foi efetuada uma auditoria interna na Pousada de ..., pelos auditores II e UU, constando como colaboradores presentes "FF (RP); AA (?), SS (Empregada de Andares)", conforme ata de folhas 139-141, ata esta que se encontra assinada por FF, como responsável de pousada.

76. A 31 de Agosto de 2019, o autor recebeu o montante líquido de €1.055,92, (...) onde estavam incluídas as quantias referentes ao mês de julho de 2019;

77. A 20 de Setembro de 2019, o autor recebeu o montante líquido de €882,31, (...) no âmbito do qual lhe foram descontadas, para além do mais, 4 horas por consulta médica.

78. Com data de 29 de setembro de 2019, o autor, por intermédio do seu email pessoal, remeteu à DRHAJ e a VV o mail com o seguinte teor:

"Boa tarde,

Serve o presente para enviar a V.Exas. o novo número de IBAN da minha nova conta, para futuras transferências (...)"

Aproveito também para pedir o favor do envio assim que possível, do meu Cartão do Seguro de Saúde que penso seja da AdvanceCare, uma vez que nunca recebi nenhum Cartão de nenhum Seguro de Saúde até hoje, desde a minha entrada para a Movijovem em 2005 (...)"

79. Com data de 30 de setembro de 2019, em resposta, LL remeteu ao autor - mail pessoal - o mail, com o seguinte teor:

"Caro RP AA

Relativamente ao acesso ao seguro colaborador Advance care, cujos encargos são suportados na íntegra pela Movijovem, informar que esta apólice foi contratualizada em 2017, data em que remetemos um email a todos os colaboradores para que individualmente nos respondessem se queriam aderir ou não, sendo que desde essa data o seu contrato de trabalho se encontrava suspenso, pela situação de incapacidade prolongada.

Considerando agora o seu regresso ao trabalho, a questão da sua inclusão na apólice vai ser então apreciada, visto que tem interesse em aderir, pelo que iremos diligenciar junto da seguradora o necessário para o efeito. (...)

80. Com data de 1 de outubro de 2019, o autor, por intermédio do seu mail pessoal, remeteu a VV o mail, com seguinte teor:

“Boa tarde VV

Queria pedir-lhe um especial favor quando puder, se me podia enviar os recibos de ordenado dos meses de Julho, Agosto e Setembro uma vez que estou para fora e de qualquer modo não consigo abrir os meus mails no Outlook, tenho que resolver isso quando voltar, se me puder enviar estes 3 recibos fico muito agradecido e tiro logo dúvidas relativamente aos valores recebidos na minha conta (...)”

81. Com data de 9 de outubro de 2019, VV remeteu ao autor mail, sob o assunto “recibos ordenado”, com o seguinte teor:

“Caro AA

Conforme solicitado, envio os recibos de agosto e de setembro.

O pagamento dos dias relativos a julho só foi efetuado em agosto e consta nesse recibo. (...)”

82. Com data de 23.10.2019, a Direção da ré remeteu a todos os gestores e gestoras de Pousada, e, em concreto a FF, o seguinte mail:

“Ao aproximarmo-nos do final do ano é tempo de refletirmos sobre o exercício que finda e planificar o ano vindouro.

(...)

Por isso e para isso, e à semelhança dos anos anteriores, iremos promover duas reuniões regionais com a presença da Direção, Diretores de

Departamento, Gestores de projeto, Operacionais, Comerciais e Gestores de Pousada.

(...)

Para esta reunião pretende-se que sejam apresentados os resultados do ano e que possam ser dados contributos para o Plano de Atividades e Orçamento para o ano de 2020.

Vem assim a Direção convocá-lo:

Região Norte e Centro: 30 e 31 de outubro na Pousada de ...

(...)

Para o efeito, cada Gestor de Pousada encontrará em anexo um template para uma breve apresentação de 10 minutos, onde irá expor os resultados do ano e ser-lhe-á pedido contributos para os objetivos estratégicos a cumprir no ano de 2020, no quadro de cada Pousada.

(...)"

83. Com data de 31 de outubro de 2019, LL remeteu, para além do mais, à Pousada de ..., de mail, sob o assunto "Ações de Formação Região ... I Convocatória, mail solicitando a participação dos Gestores de Pousada na ação de formação subordinada ao tema "Gestão da Comunicação com o cliente, gestão de conflitos e motivação de equipas" (...)

84. Com data de 12 de novembro de 2019, a Pousada de ... remeteu para a DRHAJ da ré o mail com o seguinte teor: "*serve o presente para solicitar a V.Exas. a aprovação da proposta de marcação de férias para este ano de 2019 (em anexo), tendo por favor em consideração, que são 8 dias em atraso de gozo de férias, relativamente aos meses totalmente trabalhados em janeiro, fevereiro, março e abril do ano de 2016 (...)*"

85. Com data de 19 de novembro de 2019, LL remeteu ao autor o mail com o seguinte teor:

"Caro AA

Na sequência da nossa conversa telefónica, autoriza a Diretora do DRHAJ a proposta de marcação de férias remetida, constituindo gozo antecipado de férias, pelo que procederemos ao registo interno em conformidade.

Vamos considerar o pedido de marcação de férias dos 8 dias de férias respeitante aos meses completos trabalhados deste anos, uma vez que o AA não venceu o direito a férias a 1.01.2017, porquanto nessa altura o contrato de trabalho estava suspenso em virtude da situação de incapacidade absoluta prolongada para o serviço”

86. A 20 de Novembro de 2019 a Diretora dos Recursos Humanos e Assuntos Jurídicos da ré remeteu a FF – Responsável da Pousada de ..., conforme missiva e mapa anexo de folhas 49-51, o mapa de horários de trabalho para vigorar no ano de 2020, de onde resultava que o autor estava escalado para trabalhar no dia 1 de janeiro e quase todos os feriados de 2020.

(...)

88. A 29 de novembro de 2019, o autor recebeu o montante líquido de €1.071,47 (...)

89. A partir de novembro de 2019, a ré deixou de pagar ao autor a quantia de €182,45, referente à Isenção do horário de trabalho.

90. A 20 de dezembro de 2019, o autor recebeu o montante líquido de € 635,20, conforme recibo de folhas 47 verso, no âmbito do qual lhe foram descontadas, para além do mais, quantias referentes a 22, 13 horas e a 1 dia por consultas médicas.

91. Após o seu regresso em 2019, ao autor não foi dado a conhecer o programa de incentivos e comissões, nem este beneficiou de tal programa.

92. Por não ter desempenhado, de forma efetiva, as suas funções de responsável de Pousada, pelo menos, desde que regressou em 2019, o autor tornou-se uma pessoa magoada, marginalizada, triste, taciturna, irritável e fechada, com reduzida autoestima, deixando de dormir de noite, passando a sofrer de insónias frequentes, perdendo o apetite e sofrendo hoje de perturbação de ansiedade/depressão reativa.

93. Por carta registada, com aviso de receção, datada de 6 de janeiro de 2020, recebida a 7 de janeiro pela ré, o autor comunicou a esta última a “**imediate resolução do contrato de trabalho**”, por sua iniciativa e “com justa causa, com os seguintes fundamentos:

Como sabem, fui admitido na Movijovem em 01.02.2005.

Em 31/03/2007 procederam ao meu despedimento, que em 2010 foi declarado ilícito, determinando a minha reintegração.

A situação que vivenciei desde 09/08/2010 (data da primeira reintegração) até ao segundo despedimento, ocorrido em 01/04/2011, está patente na sentença que ordenou a minha reintegração, por, mais uma vez, o despedimento da V/ iniciativa ser declarado ilícito.

Depois do dia 01/07/2014, a situação manteve-se rigorosamente na mesma, com a minha pessoa, minha mandatária judicial e até o sindicato onde estou filiado a interpelá-los diretamente para repusessem a legalidade.

Recentemente, e retomada a minha disponibilidade para o exercício de funções, após doença prolongada e diretamente ligada ao comportamento da Movijovem, desde o dia 15/07/2019 estou na Pousada de ..., mais uma vez sem qualquer função atribuída e confinado a uma mesa de refeições junto á zona de lavandaria. Não por opção, mas por não existir qualquer outro posto onde possa estar.

Apesar da minha categoria, nenhuma função me foi atribuída, estando a Pousada a ser totalmente gerida por uma colega, como responsável de pousada (era rececionista). Não existindo (ou desconhecendo eu) a categoria de responsável de pousada não executivo (mesmo esse teria funções diplomáticas, de relações públicas, pelo menos), o mesmo é dizer que estou desde 15 de Julho de 2019 e mais uma vez a ser totalmente ignorado pela Movijovem.

Ademais, apesar de ter isenção de horário de trabalho, garantido por escrito e determinante na vontade de contratar, é-me exigido o cumprimento de um horário, descontadas horas por não o cumprir e, recentemente, até me foi retirada a retribuição correspondente ao IHT, sem qualquer justificação.

Não me incluem em nenhuma das atividades na Pousada, o que é do total conhecimento de todos os funcionários que aqui trabalham e até mesmo de responsáveis que visitaram ou estiveram na Pousada, como por exemplo, a Senhora Diretora de Recursos Humanos e assuntos Jurídicos, Dra. NN.

E sei que o responsável pelo Sindicato onde estou filiado deu nota desde 2015 da minha situação para que fosse resolvida o quanto antes.

Do ponto de vista dos meus direitos patrimoniais, também aqui incumpriram os V/s deveres: pagaram o mês de Julho de 2019 (o primeiro vencimento foi

pago em 23 de Agosto) e desde então têm vindo a retirar-me parte do salário sem qualquer justificação. Aliás, só tenho os recibos de vencimento por especial favor (enviam-me os recibos para o meu email pessoal, já que deixei de ter acesso ao email institucional - rveramovijovem.pt). Nem mesmo assim consigo perceber a razão pela qual me diminuem a retribuição, mês após mês. O que nem sequer se dignam explicar.

E descobri que está em vigor um programa de incentivos e comissões, sem sequer me informarem, sendo que até os porteiros do turno da noite o têm.

Acresce que nunca foi feita qualquer ação de formação para que pudesse, nem que fosse em teoria, gerir ou ser responsável pela Pousada.

Em auditorias e reuniões regionais não me dão conhecimento da sua realização.

Ponto alto desta, pretendida e consciente, humilhação e violação de direitos, com intencional ataque à minha dignidade pessoal e funcional, foi que em Agosto e Setembro, por razão de gozo de férias, havia turnos, sendo o serviço assegurado pelas colaboradoras empregadas de andares. Por gentileza e quando as senhoras estavam nos andares superiores, lá fiz alguma coisa, como indicar os arrumos aos hóspedes colocarem as suas bagagens. A isso se resumiram as minhas funções até à presente data!

Ainda pedi férias, mas nem mesmo assim ponderaram alterar a minha situação (e porque já estava muito perto do limite do insuportável). Aproveitaram para não as considerar e, além de não pagarem o subsídio a que tinha direito, recebi ainda menos.

Finalmente, descobri que já no dia 01 de Janeiro estava escalado para trabalhar, assim como em quase todos os feriados de 2020.

Essa situação, que se prolonga há quase seis meses teve e tem consequências graves a minha saúde que não posso menosprezar.

Em consequência das V/s atitudes, para me afastar do cargo e me desprovirem de toda e qualquer função, de forma vil e mesquinha, tornei-me uma pessoa magoada, marginalizada, triste, taciturna, irritável, e fechada, com reduzida autoestima, deixei de dormir de noite, passando a sofrer de insónias frequentes, perdi o apetite e sofro hoje de perturbação de ansiedade/ depressão reativa ansiosa, que me obrigou e obriga a recorrer a medicamentos e médicos da especialidade, como os inerentes custos.

Tanto mais que o V/ comportamento é recorrente, já que adotaram igual procedimento em 2011, antes de, pela segunda vez, me despedirem, despedimento que, pela segunda vez, foi considerado ilícito e ordenada a minha reintegração nas condições constantes da sentença.

E quando, finalmente pensei eu, resolveram o problema da responsável de pousada EE, quis acreditar que ao regressar a questão estaria resolvida. Tal não aconteceu, contudo, por razões que apenas V.Ex.as poderão explicar. O que é indiciador da V/ postura para comigo, de total e persistente má-fé, com o único intuito de me vexarem e empurrarem para a saída. E ainda tiveram a ousadia de colocarem nas minhas mãos a resolução para a situação, mostrando-se agastados pelo facto de o não ter feito.

Toda esta situação configura assédio moral, agravado pelo facto de saberem quase impossível minha integração no mercado de trabalho.

Concluindo:

A Justa Causa para a presente rescisão fundamenta-se pois na inobservância do dever de fé, violação de garantias legais e convencionais, falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores, lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador e ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante, tornando em todos os casos impossível a subsistência do vínculo laboral.

Deste modo, e porque se mostram verificados os pressupostos legais invocados, a Rescisão do Contrato de Trabalho com Justa Causa, ora operada, tem efeitos imediatos.

Em consequência,

Nestes termos, e presentemente, por força da rescisão contratual operada por minha iniciativa, mas com fundamento em justa causa, são V.Exas., devedores dos créditos emergentes do contrato de trabalho e vencidos pela cessação operada, de que se destacam o remanescente dos subsídios de férias e de Natal e ainda a indemnização legal.

Assim como deverão pagar-me desde o início de funções a 15 de julho e ainda repor as verbas que indevidamente retiraram da minha retribuição, já que o meu salário compreende além da retribuição base, diuturnidades no valor de €51,25, o IHT de 20% da retribuição, e abono para falha de €29,93, tal como expresso na sentença de 07/03/2014.

Deverão V. Exas. proceder ao pagamento da totalidade dos direitos reclamados no prazo máximo de dez dias a contar da receção desta carta, sob pena de, não o fazendo, ver-me obrigado a recorrer às vias legais para cobrança coerciva dos meus direitos laborais.

Mais deverão V.Exas. remeter-me a documentação legalmente obrigatória. No prazo de cinco dias, nomeadamente, certificado de trabalho e ainda declaração necessária à apresentação do pedido para obtenção de subsídio de desemprego, devidamente assinalado na quadrícula sete (7). (...)"

94. À data, o autor auferia a retribuição base de €861,00, €5,00/dia de subsídio de alimentação, €51,25 de diuturnidades (duas), €12,50 de abono para falhas e €182,45 pela isenção do horário de trabalho.

95. Com data de 30.11.2022 foi emitido relatório médico pela Unidade de Saúde USF ... com o seguinte teor:

"para os devidos efeitos se declara que o utente acima identificado sofre de perturbação da ansiedade/depressão desde finais de 2010 que terão tido início em mau ambiente laboral e consequentes questões judiciais com entidade patronal por resolver, fator externo que se perpetuou no tempo.

O utente apresentou esgotamento psicológico, revolta, agressividade. Atualmente com processo judicial em curso, com sessões em tribunal, e a relembrar a situação laboral vivenciada no passado, o rever pessoas com as quais esteve em conflito, foram motivos geradores de ansiedade e a situação clínica agravou-se, tendo sido necessário aumentar novamente a medicação.

Esta a tomar ansiolítico 3x/dia e antidepressivo em dose progressiva.

Mantém-se em avaliação."

96. Com data de 20 de março de 2013, os Serviços da Segurança Social informaram os autos nos termos do ofício de folhas 415-416, dando conta de que a ré havia entregue as declarações de remunerações do autor do período de 05/2011 a 06/2014 nos dias 21/12/2022 e 24/12/2022.

III.

a) - Sobre as exigências contidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art. 672.º, do CPC.

7. Reclamam a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça as questões “**cuja apreciação, pela sua relevância jurídica, seja claramente necessária para uma melhor aplicação do direito**”, como tal se devendo entender, designadamente, as seguintes:

- “Questões que motivam debate doutrinário e jurisprudencial e que tenham uma dimensão paradigmática para casos futuros, onde a resposta a dar pelo Supremo Tribunal de Justiça possa ser utilizada como um referente.” (Ac. do STJ de 06-05-2020, Proc. n.º 1261/17.1T8VCT.G1.S1, 4.ª Secção).

- Quando “existam divergências na doutrina e na jurisprudência sobre a questão ou questões em causa, ou ainda quando o tema se encontre eivado de especial complexidade ou novidade” (Acs. do STJ de 29-09-2021, P. n.º 681/15.0T8AVR.P1.S2, de 06-10-2021, P. n.º 12977/16.0T8SNT.L1.S2, e de 13-10-2021, P. n.º 5837/19.4T8GMR.G1.S2).

- “Questões que obtenham na Jurisprudência ou na Doutrina respostas divergentes ou que emanem de legislação que suscite problemas de interpretação, nos casos em que o intérprete e aplicador se defronte com lacunas legais, e/ou, de igual modo, com o elevado grau de dificuldade das operações exegéticas envolvidas, em todo o caso, em todas as situações em que uma intervenção do STJ possa contribuir para a segurança e certeza do direito.” (Ac. do STJ de 06-10-2021. P. n.º 474/08.1TYVNG-C.P1.S2).

- “Questões que obtenham na jurisprudência ou na doutrina respostas divergentes ou que emanem de legislação com elevado grau de dificuldade das operações exegéticas envolvidas, suscetíveis, em qualquer caso, de conduzir a decisões contraditórias ou de obstar à relativa previsibilidade da interpretação com que se pode confiar por parte dos tribunais.” (Ac. do STJ de 22-09-2021, P. n.º 7459/16.2T8LSB.L1.L1.S2).

- Questão “controversa, por debatida na doutrina, ou inédita, por nunca apreciada, mas que seja importante, para propiciar uma melhor aplicação do direito, estando em causa questionar um relevante segmento de determinada área jurídica” (Ac. do STJ de 13-10-2009, P. 413/08.0TYVNG.P1.S1).

- “Questão de manifesta dificuldade e complexidade, cuja solução jurídica reclame aturado estudo e reflexão, ou porque se trata de questão que suscita divergências a nível doutrinal, sendo conveniente a intervenção do Supremo para orientar os tribunais inferiores, ou porque se trata de questão nova, que à partida se revela suscetível de provocar divergências, por força da sua novidade e originalidade, que obrigam a operações exegéticas de elevado grau de dificuldade, suscetíveis de conduzir a decisões contraditórias, justificando igualmente a sua apreciação pelo STJ para evitar ou minorar as contradições que sobre ela possam surgir.” (Ac. do STJ de 02-02-2010, P. 3401/08.2TBCSC.L1.S1).

8. Quanto aos invocados **interesses de particular relevância social**, eles consideram-se verificados quando estão em causa “*aspectos fulcrais para a vida em sociedade*” (Ac. do STJ de 13.04.2021, P. 1677/20.6T8PTM-A.E1.S2), assuntos suscetíveis de, com maior ou menor repercussão e controvérsia, gerar sentimentos coletivos de inquietação, angústia, insegurança, intranquilidade, alarme, injustiça ou indignação (Acs. do STJ de 14.10.2010, P. 3959/09.9TBOER.L1.S1, e de 02.02.2010, P. 3401/08.2TBCSC.L1.S1), ou que “*exista um interesse comunitário significativo que transcenda a dimensão inter partes*” (Ac. do STJ de 29.09.2021, P. n.º 686/18.0T8PTG-A.E1.S2), sendo certo que nesta matéria “*não basta o mero interesse subjetivo do recorrente*” (Ac. do STJ de 11.05.2021, P. 3690/19.7T8VNG.P1.S2).

b) - Inadmissibilidade da revista excepcional quanto à primeira questão.

9. Nesta parte, é manifesta a improcedência da pretensão da recorrente, uma vez que, relativamente à matéria da invocada caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho, o acórdão recorrido apenas recorreu a quadros argumentativos pacificamente aceites pela jurisprudência e pela doutrina.

Com efeito, depois de sinalizar a importância, neste âmbito, da distinção entre factos instantâneos e factos continuados, considerou, acertadamente, que neste último caso o prazo de caducidade só se inicia quando for praticado o último ato de violação do contrato.

Não se evidenciando qualquer dimensão problemática suscetível de configurar uma questão nova, nem tão pouco controvertida, à luz da jurisprudência ou da doutrina, estando em causa, tão somente, uma mera divergência da recorrente relativamente ao enquadramento jurídico dos factos provados, sendo ainda certo que no caso não se detetam quaisquer interesses de particular

relevância social, impõe-se concluir que a recorrente, discordando do Acórdão da Relação, invocou, quanto à questão em apreço, imperativos de intervenção do STJ que claramente não se verificam.

c) - Admissibilidade da revista excepcional quanto à segunda questão.

10. O tema do assédio moral assume nos dias de hoje grande relevância jurídica (teórica e prática), tendo lugar profusos debates na doutrina² e na jurisprudência³ 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.

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

Vale por dizer que, nesta parte, 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.

d) - Inadmissibilidade da revista excepcional quanto à terceira questão.

11. A sentença da 1ª instância condenou a R. a pagar ao A. a quantia de 20.000,00 € (acrescida de juros de mora), a título de indemnização por danos não patrimoniais, isto nos termos gerais, previstos nos arts. 483º, n.º 1, e 496º, n.º 1, do Código Civil, e sem estabelecer qualquer conexão entre o assim decidido e o assédio moral.

Aliás, na mesma sentença, entendeu-se que, “na situação em apreço nos autos, não resulta dos factos provados que a ré tenha assumido um qualquer comportamento indesejado e hostil baseado num qualquer fator de discriminação do tipo dos enunciados no artigo 24.º, n.º 1, do Código do Trabalho”.

Na apelação, a recorrente não impugnou este segmento decisório.

Consequentemente, a Relação não insere esta matéria no conjunto das questões a decidir, apesar de dizer, na parte final da fundamentação referente

à última destas questões (“*Da justa causa para resolução do contrato*”): “*Não tendo a recorrente impugnado a decisão relativamente aos valores em que foi condenada, nada mais há a apreciar*”.

Para além do decidido nesta parte pela primeira instância ter, assim, transitado em julgado, não tendo sido estabelecida qualquer conexão entre indemnização por danos não patrimoniais e o assédio moral, nunca poderia introduzir-se tal tema – que não foi (direta ou indiretamente) objeto de qualquer decisão nos autos – em sede de revista excecional.

Nesta parte, improcede, pois, manifestamente, a pretensão da recorrente.

IV.

12. Nestes termos, acorda-se em admitir o recurso de revista excecional em apreço, circunscrito à específica questão de saber se no caso vertente se configura uma situação de assédio moral e, nessa medida, se existe justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo Autor (com as inerentes consequências ressarcitórias decretadas pelas instâncias).

Custas pela parte vencida a final.

Lisboa,

Mário Belo Morgado (Relator)

José Eduardo Sapateiro

Julio Manuel Vieira Gomes

1. Como todas as disposições legais citadas sem menção em contrário.↵

2. V.g. Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho*, I, 2007, pp. 410/(1079), 412 e 436, Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 22^a edição, pp. 302 – 303, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho*, II, 9^a edição, p. 214 e 231 – 236, Pedro Romano Martinez (e outros), *Código do Trabalho Anotado*, 9.^a edição, p. 187, e Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Direito do Trabalho*, 2011, p. 450.↵

3. v.g., Acs. da Secção Social do STJ de 03.12.2014, Proc. n.º
712/12.6TTPRT.P1.S1, de 11.09.2019, Proc. n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1, de
15.12.2022, Proc. n.º 252/19.2T8OAZ.P1, de 06.12.2023, Proc. n.º
1110/22.9T8CTB.C1.S1, e de 08.02.2024, Proc. n.º 1868/21.2T8CTB.C1.S1. [↵](#)