

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 1066/20.2T8AVR.P1.S1

Relator: JÚLIO GOMES
Sessão: 15 Janeiro 2025
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: REVISTA
Decisão: NEGADA A REVISTA

ASSÉDIO MORAL

Sumário

- I. Para que exista assédio moral não é necessário que se demonstre a intenção de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- II. A violação do direito à ocupação efetiva, o esvaziamento de funções, a não participação em reuniões de trabalho, a não prestação de informação relevante e a violação do princípio da igualdade constituem assédio moral.

Texto Integral

Processo n.º 1066/20.2T8AVR.P1.S1

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça,

AA intentou ação declarativa comum contra Movijovem- Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada, peticionando o seguinte:

“Nestes termos e nos demais de direito, deve a presente ação ser julgada procedente, por provada, e o despedimento do Autor por sua iniciativa, declarado com justa causa pelos motivos invocados, e, em consequência disso, ser a Ré condenada a:

a) pagar ao Autor uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição por cada ano completo ou fração de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude cfr

disposto no artigo 396.º do CT, o que se liquida no seu montante máximo em €19.841,51;

b) pagar ao Autor os créditos salariais vencidos e exigíveis com a cessação do contrato de trabalho de €2.329,68;

c) pagar ao Autor os danos causados que se devem fixar em quantia nunca inferior a €100.000,00 (...);

d) pagar ao Autor os juros, à taxa legal, hoje de 4%, calculados sobre todas estas importâncias, contados desde a citação até efetivo e integral pagamento”.

Citada, a Ré contestou.

Realizou-se audiência de Julgamento.

Em 14.11.2022. o Autor requereu a ampliação do pedido e a redução do pedido de pagamento de indemnização por danos não patrimoniais para € 30.000.

Por despacho de 18.04.2023, foi admitida a redução do pedido e rejeitada a ampliação.

Em 31.08.2023 foi proferida Sentença, na qual se decidiu o seguinte:

“Nestes termos, decido:

A) julgar a ação intentada por AA contra a Movijovem- Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada parcialmente procedente, e, em consequência:

A.1.- Reconhecer como lícita (por verificação de justa causa) a resolução do contrato de trabalho por parte do autor ocorrida a 07.01.2020;

A.2- Condenar a ré a pagar ao autor:

A.2.1.- a quantia global de €2.263,06 (dois duzentos e sessenta e três euros e seis cêntimos), a título de diferenças salariais, subsídio de férias, vencimento de janeiro de 2020, proporcionais de férias, subsídio de férias e de natal e formação não ministrada; acrescida dos juros de mora, À taxa legal de 4% (ou outra que entre em vigor), vencidos desde a citação até integral e efetivo pagamento;

A.2.2. a quantia de €15.719,20 (quinze mil setecentos e dezanove euros e vinte cêntimos), a título de indemnização pela cessação do contrato de trabalho, acrescida dos juros de mora, à taxa legal de 4% (ou outra que entre em vigor), vencidos desde a citação até integral e efetivo pagamento;

A.2.3 a quantia de €20.000,00 (vinte mil euros), a título de compensação por danos morais, a que crescem juros de mora, à taxa legal de 4% (ou outra que entre em vigor), após o trânsito em julgado desta decisão até integral e efetivo pagamento.

A.2.4. absolver a ré do demais peticionado pelo autor;

B) julgar improcedente o pedido de condenação do autor como litigante de má fé formulado pela ré, absolvendo o autor de tal pedido.”.

A Ré interpôs recurso de apelação.

Por Acórdão de 18.03.2024 foi decidido *“rejeitar a impugnação da decisão relativa à matéria de facto, e julgar totalmente improcedente a apelação, confirmando-se a decisão recorrida.”.*

A Ré interpôs recurso de revista excecional.

Por Acórdão da Formação prevista no artigo 672.º, n.º 3 do Código do Processo Civil junto desta Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça foi admitido o recurso de revista excecional “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”.

Em cumprimento do disposto no artigo 87.º n.º 3 do Código do Processo de Trabalho, o Ministério Público emitiu parecer no sentido da improcedência do recurso.

O Recorrente respondeu ao Parecer.

Fundamentação

De Facto

1. AA, aqui autor, foi admitido em ... de julho de 2005, com a categoria de Técnico, 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 gerente na Pousada de Ovar, 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 ação contra a ré, que correu termos no Juízo do Trabalho de ..., sob o n° 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... 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 consequentemente, condenou a ré [para além do mais] a reintegrá-lo 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 n° 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 Norte, na pessoa de BB, remeteu à ré telefax sob o assunto "AA" e seguinte teor:

"(...) O trabalhador e nosso associado em epigrafe foi reintegrado dia I 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 9,93 para 10 euros;

O trabalhador queixa-se que não lhe pagaram o subsídio de férias vencido em I de Janeiro de 2014 bem como o subsídio 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, afeia 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 ... mail sob o assunto "AA" e 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 aiualmente 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 muto 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 á direção da Ré mail sob a epígrafe "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, subsidio 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 ... 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

(...)

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 salvaguarde a sua saúde. (...) "

21. EE foi admitida em ... 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 Gerente do Albergue de Juventude de Mira, tendo retomado as suas funções de assistente da Pousada de Juventude 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 Juventude 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 Juventude 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 Gestres, 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 Juventude 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 Juventude 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 Gestres, UEBEQ, 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 Diretor Operacional da ré remeteu aos responsáveis da 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 colaborador 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 [...](#) (...)"

33. Com data de 21 de maio de 2015, JJ, à data Diretor 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 Juventude de ..., agradeço que tome as diligências necessárias para estar presente na formação interna.

Aproveito para informar que solicitei ao DORT-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 ..., 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 Gerente 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 Gerente 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, JJ 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 DORT 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 afeias 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 DORT 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 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, JJ 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, agradece 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 DORT reuniram na Pousada de Juventude 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, KK 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 DORT e após parecer deste reencaminhamos para a Direção para autorização superior (...)"

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

"Ainda no seguimento das irregularidades na prestação de informação pelo responsável de pousadas 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, KK remeteu para o autor - email profissional - e para a Pousada da Juventude de ... o mail com o seguinte teor:

"Ex.mo 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, LL, Diretor Administrativo e Financeiro da Ré, remeteu para as Pousadas, Responsáveis de Pousada e DORT 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. LL, serve o presente email para apresentar a proposta do DORT 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 NN 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 P.J...., 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, JJ 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 Juventude de ... e preencheu os respetivos relatórios (...)

53. Com data de 22 de fevereiro de 2016, KK, 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 Juventude de ..., pelos auditores OO e PP, (...) 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 QQ, Responsável

AA, no período da tarde a assistente, EE, e as Empregadas de Andares RR e SS".

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, KK 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 KK o mail com o seguinte teor:

"Boa tarde Cara KK,

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 Secundária ..., 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, KK, 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 epigrafe, encarrega-me o Sr. Diretor DAF, de remeter a seguinte comunicação infra aos Colaboradores de ...

Grata pela atenção,

Cumprimentos,

Aos Colaboradores da Pousada de Juventude de ...:

Na sequência da implementação do Sistema de Avaliação do Desempenho, encarrega-me o Sr. Presidente 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 Juventude 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 DORT 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 JJ 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, JJ 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, JJ 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 JJ 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, JJ 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 MM, sob o assunto "Entrada ao serviço de Sr. AA", com o seguinte teor:

"Bom dia Dra. MM

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 Juventude 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, KK 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 número de colaborador (912) 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, KK 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 (922) 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, PP, o Gestor de Operações da Região ..., 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 deve 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 Juventude de ..., pelos auditores II e TT, constando como colaboradores presentes "FF (RP); AA (?), RR (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 UU 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, KK 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 integra pela Movijovem, informar que esta apólice foi coniratualizada 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 UU o mail, com o seguinte teor:

"Boa tarde UU

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 duvidas relativamente aos valores recebidos na minha conta (...) "

81. Com data de 9 de outubro de 2019, UU 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 ... e ...: 30 e 31 de outubro na Pousada de Juventude 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.

A Direção agradece o empenho e disponibilidade de toda a equipa e solicita os vossos melhores contributos (...).

83. Com data de 31 de outubro de 2019, KK remeteu, para além do mais, à Pousada de Juventude 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 Juventude 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, KK remeteu ao autor o mail com o seguinte teor:

"Caro AA

Na sequência da nossa conversa telefónica, autoriza a Diretora do DR11AJ 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 destes 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 Juventude 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.

87. A 25 de Novembro de 2019 foi convocada uma reunião de receção, pelas 15 horas, onde foram abordados os seguintes assuntos: Booking; Infraspæk; Recados; Checklist receção; Preços 2020, da qual foi elaborada a ata cuja cópia consta de folhas 142-143 verso, que dá como presentes GP FF, rececionista VV, e Rececionista WW.

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 junção 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 1HT, 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. MM.

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 -...). 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 da 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 desproverem 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 subsidio de desemprego, devidamente assinalado na quadricula sete (7). (...)"

94. À data, o autor auferia a retribuição base de €861,00, 65,00/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

De Direito

Como já foi referido no Relatório, e agora se reitera, a única questão objeto do presente recurso de revista tal como ele foi admitido pela Formação prevista no artigo 672.º n.º 3 do Código do Processo Civil consiste em “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”.

Como decorre da lei - artigo 29.º n.º 2 do Código do Trabalho - “[e]ntende-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”.

Sublinhe-se, antes de mais, que a lei não exige como requisito imprescindível a intenção nociva do empregador, bastando-se com o resultado da conduta, como decorre da letra da lei (“com o objetivo ou o efeito”).

A apreciação da existência de um assédio moral envolve a consideração da conduta do empregador no seu conjunto. Certos comportamentos podem, isoladamente considerados, parecer insignificantes ou até lícitos; mas a sua cumulação pode resultar na criação daquele ambiente “intimidativo, hostil,

degradante, humilhante ou desestabilizador”.

A situação concreta deste trabalhador, que foi objeto de dois despedimentos ilícitos sucessivos e que teve, inclusive, que recorrer aos tribunais para que o empregador cumprisse aquilo a que havia sido condenado (facto 10) impunha, aliás, que o empregador agisse com um particular cuidado, á luz da boa fé, para evitar a criação para este trabalhador de um ambiente que não tivesse as características negativas atrás referidas.

Ora, não foi, de todo, isso o que sucedeu. Quando chegou à pousada de ... o Autor “passou a ocupar a mesa de refeições que se encontrava junto à zona da lavandaria” (facto 71) e deixou de desempenhar as funções de responsável da Pousada desde pelo menos 2019 (facto 92). Verificou-se uma violação do dever de ocupação efetiva, acompanhada da não prestação de informação relevante e da violação do princípio da igualdade - veja-se, por exemplo, o facto 91: “Após o seu regresso em 2019, ao autor não foi dado a conhecer o programa de incentivos e comissões, nem (...) beneficiou de tal programa”. O Autor não só não exercia as funções de responsável da Pousada que são exercidas por outrem, como não participava em reuniões. O esvaziamento das funções foi acompanhado da supressão da isenção de horário de trabalho. Todos estes factos correspondem à criação de um ambiente intimidativo, hostil e desestabilizador o que teve, aliás, consequências graves na saúde do trabalhador (facto 92).

Como muito bem se destaca, aliás, no Parecer do Ministério Público junto aos autos neste Tribunal, em passagem certa que agora se transcreve:

“Do conjunto do comportamento da recorrente, resultante desta matéria de facto, assinala-se como relevante: o atraso na reintegração do autor, determinado pelo acórdão do TRP de 24-05-2010; o seu despedimento no âmbito de um despedimento coletivo realizado em 01-04-2011, pouco tempo após aquela decisão; a obstaculização na reintegração completa nas funções que desempenhava, determinada por sentença de 07.03.2014, e confirmada pelo acórdão do TRC de 09-10-2014, com a nomeação de outros trabalhadores para essas funções, num esvaziamento significativo de funções; a necessidade da instauração de ação executiva para o pagamento das retribuições aí fixadas; a diminuição de retribuição - ainda que formalmente legal - sem qualquer explicação; a localização desvalorizada do seu posto de trabalho; bem como a falta de conhecimento e inserção em algumas atividades da empresa.

Tal atitude revela objetivamente uma notória desconsideração pelo autor, com efeitos vexatórios e humilhantes, numa nítida estratégia de desgaste, o que é confirmado pelos efeitos perniciosos causados na saúde do recorrido, culminados numa perturbação de ansiedade/depressão reativa”.

Face ao exposto há que concluir pela existência de assédio moral e confirmar o Acórdão recorrido.

Decisão: Negada a revista.

Custas pela Recorrente

Lisboa, 15 de janeiro de 2025

Júlio Gomes (Relator)

José Eduardo Sapateiro

Mário Belo Morgado