

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 3225/16.3T8PDL.L1-4

Relator: MARIA JOSÉ COSTA PINTO

Sessão: 21 Dezembro 2017

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA A SENTENÇA

DESPEDIMENTO VERBAL

ASSÉDIO MORAL

AUDIÊNCIA DE JULGAMENTO

FACTOS

ALEGAÇÃO

PROVA

Sumário

I- As expressões “Vai fazer as malas e põe-te a andar” e “Podes fazer as malas, estás despedido”, dirigidas pelo empregador ao trabalhador, na sequência de um erro praticado por este que gerou uma discussão entre ambos, têm manifestamente o mesmo sentido, expressando a vontade do primeiro de pôr termo ao contrato de trabalho.

II- Quando exista mera diferença verbal entre o que foi alegado e o que ficou provado em conformidade com a prova produzida, tratando-se de expressões com o mesmo sentido e significado, é de considerar que o tribunal a quo não lançou mão de factos novos relativamente aos alegados pela parte, não tendo deste modo ampliado a causa de pedir ou afrontado o disposto no artigo 72.º do Código de Processo do Trabalho ao não invocar expressamente em audiência este mecanismo processual, com a inerente observância do contraditório face aos factos “novos”.

III- Integra assédio moral o comportamento do empregador que no período de um mês, através de um superior hierárquico da trabalhadora, adoptou um conjunto de comportamentos inadequados, pelo menos com dois momentos de enfurecimento desse superior hierárquico perante a trabalhadora que acabaram com a expressão “não te quero aqui, não prestas”, sendo o gerente do empregador complacente com tais comportamentos (como o evidencia a sua atitude de não permitir que as colegas da trabalhadora lhe prestassem assistência quando a mesma, após um dos tais momentos de enfurecimento do

superior hierárquico, se mostrava nervosa), vindo no mês seguinte a comunicar à trabalhadora uma nota de culpa sem fundamento e sem dar ulterior sequência ao procedimento disciplinar que lhe instaurou.
(Sumário elaborado pela Relatora)

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

1. Relatório

1.1. AAA, intentou a presente acção declarativa de condenação, sob a forma de processo comum, contra BBB, Lda., peticionando a declaração da ilicitude do despedimento de que foi alvo e a condenação da R. a pagar-lhe os seguintes valores:

1. € 1200,00, a título de retribuições vencidas, com acréscimo das retribuições vincendas até ao trânsito em julgado da sentença;
2. € 6126,75, a título de indemnização em substituição da reintegração;
3. € 5000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais;
4. € 53,05, a título de retribuição relativa a Julho de 2016 (2 dias);
5. € 53,05, a título de retribuição do período de férias vencidas (2 dias);
6. € 412,98 + € 412,98 + € 412,98, a título de retribuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal proporcionais ao tempo de serviço prestado neste último ano;
7. juros de mora sobre estas prestações, calculados à taxa legal, desde a citação.

Em fundamento da sua pretensão alegou, em síntese: que em 27 de Outubro de 2009, foi contratada pela Ré para desempenhar as funções de repositora mediante contrato de trabalho; que a partir de Dezembro de 2015, altura em que passou a prestar funções num armazém da Ré localizado em (...), passou a estar sujeita a comportamentos agressivos que lhe eram dirigidos, quer pelo chefe de armazém, quer pelo gerente, designadamente com gritos, ameaças e perseguições, num ambiente hostil e intimidativo que lhe causou ansiedade e perda de confiança; que em 15 de Setembro de 2016, foi despedida de forma verbal, pelo gerente da Ré, após uma discussão, vindo a sofrer de um estado depressivo grave.

Realizada a audiência de partes e não tendo havido conciliação foi ordenada a notificação da R. para contestar, vindo a mesma a apresentar contestação em que impugna parte dos factos alegados pela A. e invoca, em suma: que não houve qualquer acção agressiva e lesiva, da parte do gerente ou de qualquer funcionário da empresa, contra a pessoa da A.; que esta não foi despedida em 15 de Setembro de 2016 e, após esta data, respondeu à nota de culpa que lhe foi enviada no âmbito de um procedimento disciplinar e apresentou certificados de incapacidade temporária para o trabalho, assim sucedendo até 7 de Novembro seguinte; que após essa data, e porque a Autora continuou a não comparecer ao serviço, foi-lhe enviada uma comunicação escrita, em 28 de Novembro, a declarar o abandono do trabalho, sendo deste modo que o vínculo laboral cessou. Termina pedindo a sua absolvição do pedido.

Foi dispensada a realização de audiência preliminar e proferido despacho saneador.

Realizado o julgamento, e sendo proferido despacho a decidir a matéria de facto em litígio, que não foi objecto de reclamação (fls. 121 e ss.), o Mmo. Julgador *a quo* proferiu sentença que terminou com o seguinte dispositivo:

“Pelo referido, atentas as orientações atrás explanadas, e ponderados todos os princípios e normas jurídicas que aos factos apurados se aplicam, julga o Tribunal a acção parcialmente procedente, nos seguintes termos:

a) declara ilícito o despedimento da Autora, AAA, realizado pela Ré, BBB, Lda.;

b) condena a Ré a pagar à Autora a quantia de 3980,00, com acréscimo das retribuições que vierem a vencer-se desde esta data até ao trânsito em julgado da sentença, a título de compensação por despedimento (sem prejuízo do disposto no art. 390º, nº 2, alíneas a) e c), do Código do Trabalho);

c) condena a Ré a pagar à Autora a quantia de € 4687,23, a título de indemnização em substituição da reintegração;

d) condena a Ré a pagar à Autora a quantia de € 2000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais;

e) condena a Ré a pagar à Autora a quantia de € 40,00, a título de parte da retribuição vencida em Julho de 2016 (2 dias);

f) condena a Ré a pagar à Autora a quantia de € 40,00, a título de parte da

retribuição do período de férias vencida (2 dias);

g) condena a Ré a pagar à Autora as quantias de € 412,98 + € 412,98 + € 412,98, a título de retribuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato (2016);

h) condena a Ré a pagar à Autora os juros de mora devidos pelas prestações acima fixadas, calculados à taxa legal, desde a data da citação até definitivo e integral pagamento;

i) absolve a Ré do que mais foi peticionado pela Autora.

Custas a cargo da Autora e da Ré, na proporção do decaimento.

Valor: € 11986,17.

[...]"

1.2. A R., inconformada, interpôs recurso desta decisão e formulou, a terminar as respectivas alegações, as seguintes conclusões:

(...)

Deve assim a decisão de facto ser revogada e substituída por outra nos termos antes expostos, por ausência de prova de factos considerados como provados, absolvendo-se a Ré de todas as pedidos com as demais consequências legais.

Caso assim se não entenda, Deve ainda assim, a sentença impugnada ser revogada substituindo-se por outra que julgue a ação improcedente absolvendo-se a Ré de todos os pedidos, com as demais consequências legais."

1.3. A A. apresentou contra-alegações nas quais defende a improcedência do recurso (...).

1.4. O recurso foi admitido por despacho de fls. 253, sendo-lhe fixado efeito suspensivo após prestada caução pela recorrente.

1.5. Recebidos os autos neste Tribunal da Relação, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta pronunciou-se no sentido de ser negado provimento à apelação.

Nenhuma das partes respondeu a este Parecer.

Cumprido o disposto na primeira parte do n.º 2 do artigo 657.º do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, aplicável “ex vi” do artigo 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, e realizada a Conferência, cumpre decidir.

2. Objecto do recurso.

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões das alegações do recorrente – artigos 635.º, n.º 4 e 639.º, n.ºs 1 e 2 do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, aplicável “ex vi” do artigo 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho –, ressalvadas as questões de conhecimento oficioso que ainda não tenham sido conhecidas com trânsito em julgado, as questões que se colocam à apreciação deste tribunal prendem-se com a análise:

1.ª – da impugnação da matéria de facto quanto aos factos provados sob os números 6., 10., 18., 19. e 22. da decisão de facto;

2.ª – de saber se a A. foi alvo de um despedimento verbal;

3.ª – da existência de assédio moral.

3. Fundamentação de facto

3.1. Da impugnação da matéria de facto

(...)

3.1.2. Quanto aos factos 18. e 19.

É o seguinte o teor destes factos:

«18. Em 15 de Setembro de 2016, na sequência de uma discussão por causa de um frasco de pimenta partido, (...) em tom de voz elevado, dirigiu à Autora as seguintes expressões: “podes fazer as malas, estás despedida”.

19. Na sequência do descrito no número anterior, a Autora saiu das instalações da Ré, não voltando a prestar funções.»

Em fundamento da sua convicção, quanto a este aspecto, o Mmo. Julgador a quo exarou as seguintes considerações, além das gerais já acima transcritas:

«No que diz respeito aos factos 18) e 19), o seu apuramento é feito em moldes similares ao dos factos 6), 7), 10). AA, nas suas declarações de parte, relatou-os de forma clara e convincente. Nenhum dos restantes funcionários pareceu ter condições objectivas para relatar o que havia sucedido entre a Autora e o gerente da Ré (...), mas também nenhum deles apresentou uma explicação lógica para esta trabalhadora, de forma súbita, naquele dia 15 de Setembro, ter-se ausentado da empresa (só sabem que se foi embora). Por sua vez, (...), sogra de AA, mas com um depoimento seguro e que o Tribunal reputa por sincero, referiu que a mesma, nesse dia, lhe chamou a casa, vindo a encontrá-la muito nervosa, a gritar, a dizer que “tinha sido despedida” e a interrogar-se, transtornada, “o que é que ia fazer agora” (um testemunho que vai, em absoluto, ao encontro das declarações da Autora). Conjugando todos estes elementos com um novo apelo às regras da experiência comum, importa chamar a atenção, uma vez mais, para o contexto geral em que a Autora se encontrava (...) chegou a afirmar que AA vinha do trabalho, todos os dias, “lavada em lágrimas”), considerando-se que todos estes sinais conferem coerência, verosimilhança e credibilidade à sua versão, pelo menos na medida daquilo que aqui se considera demonstrado.»

A recorrente reitera a este propósito os argumentos já esgrimidos relativamente aos pontos de facto já analisados, designadamente que as declarações de parte não podem valer como prova de factos favoráveis a essa procedência se não tiverem o mínimo de corroboração independente e credível, e que o depoimento de parente em primeiro grau da linha recta da parte interessada que apenas tem conhecimento dos factos através da própria parte interessada não tem a credibilidade necessária para corroborar as declarações da parte como únicas provas que determinem a convicção do tribunal quanto à prova de factos. E alega também que os factos essenciais têm de constar nos articulados, designadamente na petição inicial, não sendo legítimo, trazê-los ao processo em declarações de parte, ampliando assim a causa de pedir, e que o artigo 72º CPT não permite que sejam incluídos na matéria de facto, factos essenciais apenas trazidos aos autos em declarações de parte, havendo nos presentes autos divergências entre o alegado pela autora na petição inicial e os factos considerados como provados, que foram

apenas trazidos aos autos nas declarações de parte da autora.

Conclui que deve ter-se como “não provada” a preposição “Em sequência” constante na primeira parte do ponto 19 da decisão de facto e ser eliminado o facto constante do ponto 18, levando-se aos factos não provados o afirmado em 21 da petição inicial.

No que diz respeito ao âmbito do artigo 72.º do Código de Processo do Trabalho, entendemos que o mesmo, ao estatuir que *“se no decurso da produção da prova surgirem factos que, embora não articulados, o tribunal considere relevantes para a boa decisão da causa, deve ampliar a base instrutória ou, não a havendo, tomá-los em consideração na decisão da matéria de facto, desde que sobre eles tenha incidido discussão”*, abrange a consideração de factos que podem ser essenciais, complementares, concretizadores ou meramente instrumentais, atenta a ampla referência feita pela lei à relevância para a decisão, desde que, naturalmente, os mesmos não impliquem uma nova causa de pedir, nem a alteração ou ampliação da causa ou causas de pedir iniciais.

Seja como fôr, cremos que no caso não seria necessário invocar expressamente em audiência este mecanismo processual, com a inerente observância do contraditório face aos factos “*novos*” que nele se mostra ínsita.

Senão vejamos.

No artigo 21.º da petição inicial a A. alegou que no dia 15 de Setembro de 2016, na sequência de uma discussão que descreve, o gerente da R.lhe dirigiu as seguintes palavras: *“Vai fazer as malas e põe-te a andar. Só não te dou dois pares de estalos porque não posso.”*

A segunda frase alegadamente proferida ficou não provada – vide a alínea c) dos factos “não provados”.

Quanto à 1.ª frase, tendo em consideração o confronto entre o alegado pela autora na petição inicial e o que provado ficou no ponto 18. da sentença, verificamos que o Mmo. Julgador *a quo* se limitou a fazer uma aproximação daquela alegação à verdade material, em conformidade com a prova produzida, considerando provados os termos verbais que entendeu provado terem sido efectivamente utilizados pelo empregador, ainda que os mesmos

não sejam exactamente coincidentes com os alegados, na medida em que têm, indiscutivelmente, o mesmo significado.

Ou seja, sem desvirtuar a alegação feita na petição inicial quanto ao que foi dito e ao sentido imprimido pelo gerente da R. às palavras que dirigiu à A. no dia 15 de Setembro de 2016, considerou provadas as concretas expressões que foram relatadas em audiência, apenas parcialmente coincidentes com as alegadas.

A nosso ver, têm manifestamente o mesmo sentido as expressões que a A. alegou no artigo 21.º da petição inicial ter-lhe dirigido o gerente da R. no dia 15 de Setembro de 2016 - "*Vai fazer as malas e põe-te a andar*" - e as expressões que se julgaram provadas - "*Podes fazer as malas, estás despedida.*"

Com efeito, a primeira indicação do gerente da R. à A. (esta alegada e provada) de que a A. fosse "*fazer as malas*" - expressão que se usa quanto pretende significar-se que alguém vai preparar-se para se retirar ou sair de um lugar, acompanhado das suas coisas e com vista a poder utilizá-las num outro local para onde se deslocará -, constitui uma indicação muito clara de que a R. não pretende que a A. continue nas suas instalações e que delas saia de vez. O que não faz qualquer sentido no contexto da execução de um contrato que implicava o exercício pela A. das funções de repositora no armazém da R[1].

Entendemos pois que a expressão seguinte por parte do representante da R. (...) - "*e põe-te a andar*", como alegado, ou "*estás despedida*", como provado -, tendo a antecedê-la a ordem (*vai fazer as malas*) ou a "autorização" (*podes fazer as malas*) que ficou apurada, só pode ser entendida como a manifestação à A. da vontade da R. de pôr definitivamente termo ao contrato de trabalho em execução do qual a mesma exercia funções no armazém da R..

Relativamente ao facto 18., a única alteração relevante ao que havia sido alegado no artigo 21.º da petição inicial traduz-se na resposta restritiva conferida à alegação da petição inicial, pois que o tribunal *a quo* não considerou provado que o representante da R. (...) tenha dito à A. que só não lhe dava "*dois pares de estalos*" porque não podia.

Quanto ao mais, apesar da diferença verbal entre o que foi alegado e o que ficou provado, entendemos que o tribunal *a quo* não lançou mão de factos novos relativamente aos alegados pela parte quando considerou provado o que

ficou a constar do facto 18., não tendo deste modo ampliado a causa de pedir ou afrontado o disposto no artigo 72.º do Código de Processo do Trabalho.

Passando à reapreciação da prova produzida a propósito destes pontos 18. e 19. da decisão de facto, é despidiendo reiterar o que já foi dito quanto à credibilidade e conseqüente relevância das declarações de parte da A., as quais foram integralmente ouvidas nesta instância e analisadas como um todo, constituindo também quanto a este aspecto um relato franco e que se nos afigurou convincente. Destacamos, das indicadas declarações, a resposta que a A. deu quando lhe foi perguntado por que razão apresentou as baixas após o dia 15 de Setembro, explicando que o fez porque não sabia das leis e tinha medo de perder os seus direitos, já que o Sr. (...), quando a despediu, lhe disse que ela não tinha quaisquer direitos nem indemnizações. Também quando lhe foi perguntado por que razão respondeu à nota de culpa de 14 de Setembro e quem elaborou a resposta, respondeu que foi à inspecção do trabalho com a nota de culpa e a senhora da inspecção do trabalho lhe disse que devia responder à carta no prazo de 5 dias. Pediu então a um cunhado que é técnico de informática para a auxiliar a escrever a resposta, o que ele fez.

Acresce que as testemunhas trabalhadoras da R. que depuseram na audiência de julgamento (vg. a testemunha (...), que disse que naquele dia o patrão e o chefe de armazém chamaram a A. e depois ela foi embora e as colegas foram procurá-la na mata, mas não a encontraram e nunca mais souberam dela) não souberam dar uma explicação razoável para o facto de a A. se ter ausentado da empresa no dia 15 de Setembro de forma súbita, a meio da jornada de trabalho, o que é susceptível de corroborar a existência de um despedimento nesse dia, embora a ele não tenham ssistido.

A relevância que é conferida a este dado de facto emergente dos demais depoimentos não colide com a afirmação de que incumbe à trabalhadora o ónus da prova dos factos consubstanciadores do despedimento nos termos do preceituado no artigo 342.º, n.º 1 do Código Civil. Ele apenas é ponderado como um elemento a atender na avaliação global da prova produzida, corroborando que no dia 15 de Setembro de 2016 a A. adoptou um comportamento que, por um lado, é consentâneo com a verificação prévia de um episódio como aquele que relatou ter-se verificado com o sócio gerente da sua empregadora e, por outro, não se coaduna com a execução do contrato de trabalho ao abrigo do qual exercia funções no armazém da recorrente e que, em princípio, exigiria a sua presença no mesmo.

Finalmente, não podemos deixar de relevar, ainda a este propósito, o depoimento da testemunha (...), sogra da A. que depôs de um modo que se nos afigurou sincero, simples e espontâneo, não nos parecendo previamente “estudado”, como o denota, além do mais, a não total coincidência entre o que relatou a testemunha e o que relatou a A. nas suas declarações no que diz respeito à causa da discussão (a A. referiu o frasco de pimenta partido e a testemunha referiu as sopas) e a outros pormenores marginais do evento a que, efectivamente, não assistiu.

É de notar que a finte do conhecimento desta testemunha não consiste unicamente na narração dos factos que lhe foi feita pela própria autora, como alega a recorrente, pois resulta, também, da percepção pessoal que teve do estado em que aquela estava quando regressou a casa no dia 15 de Setembro de 2016 e das emoções que a mesma transmitiu nessa ocasião, manifestamente abalada quando acabava de vivenciar o episódio marcante que lhe relatou ter ocorrido com o gerente da sua empregadora, o que é compreensível no contexto de um contrato de trabalho que contava já com cerca de sete anos de execução e atenta a forma abrupta como terminou.

Não encontramos pois razões para, como pretende a recorrente, desvalorizar o depoimento desta testemunha que com a autora tem estreitas relações pessoais, entendendo, ao invés, que o mesmo corrobora e sustenta o relato feito pela recorrida nas suas declarações de parte, constituindo mais um elemento probatório a ponderar no sentido de alicerçar a decisão que ficou a constar dos pontos de facto agora impugnados.

Aliás, quanto ao ponto 19. da decisão, a recorrente pugna apenas pela eliminação da sua parte inicial (“em consequência”) por força da eliminação do ponto 18., pelo que, mantendo-se este, deixa de ter razão de ser a sua pretensão quanto ao ponto 19.

Em suma, a análise crítica da prova produzida quanto aos factos afirmados nos pontos 18. e 19. efectuada na 1.^a instância não nos merece qualquer censura, sendo tal prova de molde a convencer também este tribunal superior de que tais factos se verificaram, tal como ficaram a constar da decisão.

3.1.3. Quanto ao facto 22.

Ficou provado neste ponto da sentença que:

«22. Como consequência do descrito nos números anteriores, a Autora sentiu-se ansiosa e com ‘receio de errar’ e sem confiança”»

Quanto a este facto, o Mmo. Juiz *a quo* referiu na sua motivação que:

«A análise em si aos factos acima indicados e, no fundo, todas as considerações já feitas nos parágrafos anteriores fundamentam, sem que se suscite qualquer dúvida razoável a esse respeito, o apuramento do facto 22.»

A recorrente sustenta que deve ser eliminado dos factos provados o que vem descrito no ponto 22, alegando que não podem ser dadas como provadas as consequências de um facto, quando esse mesmo facto foi considerado como não provado e que, fundando-se um pedido em danos emergentes de determinados factos, não pode o tribunal dar como não provados esses factos - no que diz respeito à fiscalização e escrutínio desadequado, exagerado e discriminatório relativamente às restantes trabalhadoras -, mas dar como provadas as respectivas consequências.

Analisando a petição inicial, verifica-se que nela a A. alegou o seguinte:

“4. A partir desta altura a A. começou a sentir que o seu trabalho estava a ser escrutinado a cada minuto pela sua chefia, Sr. (...),, e pelo sócio gerente, Sr. (...),, sendo advertida a cada mínima falha cometida, ao ponto da A. se sentir ansiosa e com receio de errar, deixando de ter confiança no seu próprio trabalho.

5. O certo é que as mesmas falhas cometidas pelas suas colegas não mereciam a mesma atenção e reparo da chefia que as suas.

6. Tendo chegado a ouvir da sua chefia (Sr. (...)) as seguintes palavras: “não te quero aqui, não prestas”.

Depois alegou até ao artigo 13.º da petição inicial as situações concretas em que tal sucedeu, nomeadamente as duas situações em que o chefe de armazém dirigiu à A. as expressões por ela alegadas no artigo 6.º da petição inicial.

Apesar da relativa falta de clareza da alegação, cremos que os danos alegados na segunda parte do artigo 4.º da petição inicial estão, na economia deste articulado, relacionados com o comportamento do empregador no decurso da

execução do contrato de trabalho que ali é alegado, especificamente no que diz respeito às advertências que eram feitas à A. em virtude das falhas cometidas.

Uma vez realizado o julgamento, ficaram provados, destes factos alegados na petição inicial relativos aos actos que a trabalhadora imputa ao empregador (e ao seu superior hierárquico) no decurso da execução do contrato, os que ficaram descritos nos pontos 5. a 10. da sentença, não ficando demonstrada toda a alegação da petição inicial, designadamente no que se refere ao tratamento discriminatório da A..

Mas quanto aos estados subjectivos alegados na segunda parte do artigo 4.º da petição inicial, o tribunal a quo considerou-os provados nos termos que vieram a constar do facto 22.

Este ponto 22. da decisão de facto mostra-se fisicamente deslocado dos actos do empregador que a A. alegou terem dado causa aos sentimentos nele descritos e que ficaram provados nos pontos 5. a 10..

Além disso, a forma como se mostra redigido - *“Como consequência do descrito nos números anteriores, a Autora sentiu-se ansiosa e com ‘receio de errar’ e sem confiança”* - é, em si, equívoca na medida em que não esclarece um dos polos donexo de causalidade ali afirmado: o polo da *causa* dos estados subjectivos da A. que relata. Através da sua leitura não se alcança quais os factos, dos provados nos números anteriores, que determinaram que a A. se sentisse sem confiança, ansiosa e com medo de errar, o que torna obscuro este segmento da decisão de facto.

Acresce que a inserção sistemática do facto 22. no rol dos factos provados pareceria até, à primeira vista, que ligava aos factos descritos imediatamente antes (relacionados com o despedimento) a verificação daqueles danos de natureza não patrimonial (sentimentos de ansiedade, receio de errar e falta de confiança), o que é também susceptível de acarretar alguma obscuridade e, até, contradição na decisão de facto pois, para além de a A. não ter alegado que estes estados subjectivos foram consequência do despedimento, não é muito comum que o despedimento provoque danos deste tipo, relacionados com ansiedade, receio de errar e falta de confiança na execução laboral que mais naturalmente se sucedem a actos do tipo dos alegados nos artigos 4.º a 13.º da petição inicial.

Impõe-se ao Tribunal da Relação colmatar esta patologia decisória nos termos prescritos no artigo 662.º, n.º 2, alínea c), do Código de Processo Civil, uma vez que o processo fornece todos os elementos necessários para o efeito.

Assim, e tendo ainda em consideração que o estado depressivo grave que a A. alegou ter ficado a afectá-la na sequência do despedimento ilícito não ficou provado [alínea f) dos factos não provados] entendemos, após reavaliação da prova produzida, que deve alterar-se o ponto 22. da decisão, passando o mesmo a ter a seguinte redacção:

“22. Como consequência do descrito nos factos 5. a 10., a Autora sentiu-se ansiosa, com ‘receio de errar’ e sem confiança.”

3.2.Factos provados.

Os factos materiais relevantes para a decisão da causa, após a intervenção deste Tribunal da Relação, são os seguintes:

1. BBB, Lda. é uma empresa que se dedica à importação, venda por grosso e comércio a retalho de bebidas e produtos alimentares.

2. Em 27 de Outubro de 2009, foi ajustado entre AAA e a Ré um acordo ao abrigo do qual a primeira se obrigava, no interesse e sob as ordens, direcção e fiscalização da segunda, a exercer as funções de ‘repositora’.

3. Pelo menos em 31 de Agosto de 2016, este acordo previa o recebimento pela Autora, da parte da Ré, de uma quantia pecuniária mensal no valor de € 600,00 (€ 556,50, a título de retribuição base, com acréscimo de € 27,00, a título de diuturnidades, e de € 16,50, a título de subsídio de alimentação).

4. A partir de Dezembro de 2015, a Autora, por determinação da Ré, deixou de prestar funções na loja desta última localizada na Avenida Dr. (...), sendo transferida para o armazém localizado no Caminho (...).

5. No exercício das suas funções no armazém, a Autora era advertida pelo cometimento de alguma falha, quer por (...), até 30 de Junho de 2016 chefe de armazém, seu superior hierárquico, quer por Pedro (...), gerente da Ré.

6. Em data não concretamente determinada de Junho de 2016, porque a Autora, no exercício das suas funções, recebeu um artigo de chocolate a mais,

(...), dirigiu à Autora as seguintes expressões: “não te quero aqui, não prestas”.

7. Ainda nas mesmas circunstâncias, (...),, diante da Autora, enfureceu-se, deu socos numa mesa e rebentou várias embalagens de ‘sopa de pacote’ que ali se encontravam no âmbito da actividade comercial da Ré.

8. Na altura, as funcionárias da Ré, (...), e (...),, ao verem a Autora nervosa, procuraram dar-lhe um copo de água.

9. Na sequência do descrito no número anterior, (...), disse a (...), e a (...), que a Autora ‘não precisava de ajuda’ e que as mesmas ‘deveriam voltar para o seu serviço’.

10. Ainda em data não concretamente determinada de Junho de 2016, (...),, após detectar que faltava a etiqueta numa ‘sopa de pacote’, enfureceu-se, tirou das mãos da Autora as etiquetas que a mesma tinha consigo no exercício das suas funções e disse-lhe: “não te quero aqui, não prestas”.

11. Em 15 de Julho de 2016, a Autora recorreu ao Serviço de Urgência do Hospital (...).

12. Na altura, a Autora, mediante mensagem ‘sms’, pediu à funcionária da Ré, (...),, para comunicar à Ré que se encontrava a receber assistência hospitalar.

13. Mais tarde, em momento não concretamente determinado, a Autora entregou à Ré uma declaração emitida pelo Hospital (...),, com o seguinte teor:

“... AAA (...) esteve presente no Serviço de Urgência deste Hospital no dia 15/07/2016 entre as 10:00h e as 17:00h”.

14. Ainda em 15 de Julho de 2016, a Ré enviou à Autora um escrito denominado “nota de culpa”, com o seguinte teor:

“Desde há algum tempo a esta parte tem desrespeitado as orientações e procedimentos existentes nesta empresa, nomeadamente não executando as ordens do seu superior hierárquico, criando certas destabilizações na empresa. Hoje dia 15 de Julho, não compareceu ao serviço nem avisou de acordo com o que está previsto no código de trabalho. Atendendo a que a sua

atitude pode vir a provocar graves prejuízos a esta empresa estamos a ponderar aplicar-lhe uma sanção que poderá ir até à perda de dias de vencimento, caso não justifique o seu comportamento, e se o seu procedimento se mantiver estamos a ponderar aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa”.

15. Após a entrega desta “nota de culpa” à Autora, a Ré, até à presente data, não proferiu qualquer ‘decisão final’ no âmbito de procedimento disciplinar.

16. Ainda na sequência do descrito nos números anteriores, a Ré descontou à Autora, em Julho de 2016, pelo menos ‘um dia de vencimento’, a título de ‘falta injustificada’.

17. Em 14 de Setembro de 2016, a Ré enviou à Autora um escrito denominado “nota de culpa”, com o seguinte teor:

“Desde há algum tempo a esta parte tem desrespeitado as orientações e procedimentos existentes nesta empresa, nomeadamente não executando as ordens do seu superior hierárquico, Sr. (...), criando instabilidade no funcionamento da empresa. Verifica-se que deixa constantemente etiquetas por colocar nos produtos, situação que não é admissível uma vez que todos os produtos têm de sair com a respectiva etiqueta para poderem ser comercializados, sendo que a sua atitude pode provocar graves danos à empresa caso os produtos sejam objecto de fiscalização. Além de estar sempre desconcentrada no serviço, verifica-se também que parte muitos produtos com certa regularidade. Atendendo a que a sua atitude pode vir a provocar graves prejuízos a esta empresa estamos a ponderar aplicar-lhe uma sanção que poderá ir até à perda de dias de vencimento, caso não justifique o seu comportamento, e se o seu comportamento se mantiver estamos a ponderar aplicar-lhe uma sanção que poderá ir até ao despedimento com justa causa”.

18. Em 15 de Setembro de 2016, na sequência de uma discussão por causa de um frasco de pimenta partido, (...), em tom de voz elevado, dirigiu à Autora as seguintes expressões: “podes fazer as malas, estás despedida”.

19. Na sequência do descrito no número anterior, a Autora saiu das instalações da Ré, não voltando a prestar funções.

20. Em 20 de Setembro seguinte, a Autora apresentou, junto da Ré, um escrito com o seguinte teor:

“Venho pelo presente meio acusar a recepção da “nota de culpa” (...), apresento assim os argumentos em minha defesa:

1. Em altura e parte alguma, desrespeitei e / ou não cumpri as orientações e procedimentos internos da empresa, gerida pelo Sr. (...);

2. Na questão da colocação de etiquetas, posso ter sim falhado na colocação de alguma, pois todo o ser humano é susceptível a falhas que, podem ser evitadas havendo uma supervisão mais eficiente por parte das chefias;

3. Como qualquer funcionário, tive sim alguns percalços ao manusear mercadoria, isto devido ao excesso de peso com que muitas vezes temos de lidar contudo, nunca deixei de assumir a responsabilidade dos meus actos. Informo que na presente data, encontro-me de baixa médica e a ser acompanhada psiquiatricamente, sendo assim solicita à gerência que não seja aplicada nenhuma sanção”.

21. Após a entrega à Autora da “nota de culpa” mencionada em 17), a Ré, até à presente data, não proferiu qualquer ‘decisão final’ no âmbito de procedimento disciplinar.

22. Como consequência do descrito nos factos 5. a 10., a Autora sentiu-se ansiosa, com ‘receio de errar’ e sem confiança.

23. Em datas não concretamente determinadas, mas após a ocorrência do descrito em 18) e 19), Autora apresentou, junto da Ré, “certificados de incapacidade temporária para o trabalho”, com referência aos períodos de 15 a 26 de Setembro, 27 de Setembro a 26 de Outubro e 27 de Outubro a 7 de Novembro de 2016.

24. Em 7 de Novembro de 2016, a Autora apresentou, junto da Ré, uma carta com o seguinte teor:

“... tendo sido despedida verbalmente no dia 15 de Setembro de 2016 vem pela presente solicitar o preenchimento e devolução do impresso Modelo 5044, no prazo de 5 dias, o qual se anexa para os devidos efeitos”.

25. Em 18 de Novembro de 2016, a Ré apresentou, junto da Autora, uma carta com o seguinte teor:

“... vimos pela presente relembrar-lhe que no dia 15 de Setembro não fora despedida verbalmente, sendo que no dia 14 de Setembro foi-lhe enviada uma nota de culpa (recepcionada por si no dia 16) e que foi por si respondida no dia 20 de Setembro. Por outro lado como a partir do dia 16 de Setembro apresentou baixas para justificar as suas faltas ao serviço, esta empresa recebeu-as e aceitou, com aquele propósito. Face ao exposto e porque não foi despedida por nossa iniciativa, não temos de preencher o Mod. 5044”.

26. Na mesma data, a Ré apresentou, junto da Autora, uma carta com o seguinte teor:

“Atendendo a que se encontrava de baixa até ao dia 07-11-2016, e não se tenha apresentado ao serviço, vimos pela presente solicitar justifique as suas ausências a partir do dia 8 até presente data”.

27. Em 28 de Novembro de 2016, a Ré enviou à Autora, sendo por esta recebida em 2 de Dezembro seguinte, uma carta com o seguinte teor:

“Considerando que não justificou a sua ausência ao trabalho a partir do fim da 3ª baixa que terminou em 7 de Novembro p.p., e apesar da nossa carta datada de 16 de Novembro a solicitar a justificação da sua ausência, que não mereceu qualquer resposta da vossa parte, consideramos V. Exa. não estar mais interessada em trabalhar nesta empresa, pelo que consideramos da vossa parte rescindido o seu contrato de trabalho. Junto se envia o documento Modelo 5044 para acesso ao Fundo de Desemprego devidamente preenchido”.

28. Com esta última carta, a Ré apresentou, junto da Autora, uma “declaração de situação de desemprego” / Modelo 5044, assinalando a menção “justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador” no espaço “motivos de cessação do contrato de trabalho”.

4. Fundamentação de direito

4.1. A primeira questão de direito a analisar consiste em saber se a A. ora recorrida foi verbalmente despedida em 15 de Setembro de 2016.

Defende a recorrente que o acto verificado em 15 de Setembro de 2016 não constituiu um despedimento na medida em que a apresentação, após o facto descrito no ponto 18 da decisão, de resposta a nota de culpa, subscrita pela

autora, onde alega que ser “empregada” e “colaboradora” da Ré, pedindo que não lhe seja aplicada qualquer sanção disciplinar em virtude de estar de baixa médica, bem como a apresentação sucessiva de três certificados de incapacidade temporária para o trabalho com o fim de justificar faltas ao trabalho, representa que a autora não entendeu ter sido despedida mas que se mantinha o seu contrato de trabalho, pelo que aquela declaração não teve por efeito a cessação do contrato de trabalho existente entre as partes.

Vejamos.

A extinção de um vínculo contratual é sempre consequência da verificação ou ocorrência de determinados actos ou factos a que a lei confere a virtualidade de operar aquele efeito jurídico.

No caso do contrato de trabalho, há várias circunstâncias a que a lei confere virtualidade extintiva do contrato, como, por exemplo, uma declaração extintiva da entidade empregadora ou do trabalhador, o decurso do prazo convencionado acompanhado da declaração de não renovação da entidade empregadora, o abandono do trabalho, a revogação do contrato por acordo das partes, etc. (cfr. o artigo 340.º do Código do Trabalho de 2009).

O despedimento é uma forma de cessação do contrato e traduz-se numa declaração de vontade negocial emitida pelo empregador dirigida ao trabalhador, comunicando-lhe a cessação do vínculo laboral. É estruturalmente um acto unilateral, integrado por uma declaração de vontade receptícia, cuja eficácia depende da sua recepção pelo destinatário, nos termos do artigo 224.º, do Código Civil, pelo que o efeito extintivo do contrato só se verifica depois de a declaração ser recebida pelo trabalhador ou de ser dele conhecida, sendo irrevogável, salvo declaração em contrário, desde esse momento (artigo 230.º, n.º 1, do Código Civil).

O nosso ordenamento jurídico-laboral não faz depender a validade de tal declaração negocial da observância de forma especial (artigo 219.º do Código Civil).

No caso *sub judice*, ficou provado que no dia 15 de Setembro de 2016, (...), gerente da Ré, dirigiu à Autora, em tom de voz elevado, na sequência de uma discussão por causa de um artigo danificado no armazém, as seguintes palavras: “*podes fazer as malas, estás despedida*”. E ficou também provado que, nessa sequência, a Autora saiu das instalações da Ré, não mais aí

voltando a prestar funções (factos 18. e 19.).

Ora, quer pelo teor concreto das palavras proferidas, quer pelas circunstâncias que as antecederam – foram proferidas pelo sócio-gerente da empregadora na sequência de uma discussão por causa de um frasco de pimenta partido –, o comportamento da empregadora não se afigura susceptível de deixar dúvidas quanto ao seu sentido e alcance a um trabalhador normal colocado naquelas concretas circunstâncias: aquela, pela voz do seu gerente, estava a fazer cessar, de forma unilateral e a partir daquele momento, o contrato de trabalho que a vinculava a esta trabalhadora, ou seja, estava a despedi-la.

Reiteramos que têm manifestamente o mesmo sentido as expressões que a A. alegou no artigo 21.º da petição inicial ter-lhe dirigido o gerente da R. no dia 15 de Setembro de 2016 – “*Vai fazer as malas e põe-te a andar*” – e as expressões que se julgaram provadas – “*Podes fazer as malas, estás despedida*”, ambas tendo o significado inequívoco, de acordo com a capacidade de entender e diligência de um normal declaratório, colocado na posição do real declaratório/trabalhador (n.º 1 do artigo 236.º do Código Civil) de que a R. estava, daquele modo, a pôr termo ao contrato de trabalho que vinculava as partes.

E terá o apurado comportamento posterior das partes relevo para efeitos de afirmar que aquela declaração não teve por efeito a cessação do contrato de trabalho existente entre a A. e a R.?

A sentença da 1.ª instância respondeu em termos negativos, explicitando o seguinte raciocínio:

«Importa notar que, sendo o despedimento uma declaração negocial receptícia, que se torna eficaz logo que chega ao poder ou é conhecida pelo seu destinatário (cfr. art. 224º, nº 1, do Código Civil), e sendo tal declaração de despedimento proferida pela Ré verdadeiramente eficaz a partir daquele momento em que é recebida pela trabalhadora, produzindo os seus efeitos a partir de então, perde relevância a conduta que AAA adoptou nos dias seguintes. Quer isto dizer que, tendo sido a Autora despedida naquela data, 15 de Setembro de 2016, o facto de, alguns dias depois, ainda ter respondido a uma nota de culpa que a Ré lhe havia dirigido em data anterior ao despedimento, nos âmbito de um suposto procedimento disciplinar que então estava em curso, assim como o facto de, também em data posterior, junto da

Ré, ter vindo a apresentar certificados de baixa médica com referência ao período entre 15 de Setembro e 7 de Novembro desse ano, não colocam em causa o despedimento em si, a eficácia dessa declaração de vontade emitida pela Ré, após ter sido recebida pela Autora, sua destinatária. Ou seja, o despedimento consumou-se naquele momento, quando AAA recebeu aquelas palavras vindas do seu 'patrão' - "podes fazer as malas, estás despedida" -, de nenhuma forma se podendo dizer que a Autora, pelo comportamento que depois veio a adoptar, não se sentia despedida, e que continuava a considerar que o contrato de trabalho se mantinha em vigor, muito menos se podendo afirmar que esses factos posteriormente ocorridos seriam relevantes no sentido de não conferir eficácia a tal declaração unilateral de cessação deste vínculo laboral que a Ré efectivamente havia proferido.

Pode conjecturar-se as razões que levaram a Autora a ainda responder a uma nota de culpa e a ainda apresentar certificados de baixa médica, pode admitir-se que o fez por desconhecimento, por desorientação face à sua situação (até porque vem a fazer menção ao seu despedimento, pedindo que lhe seja entregue a declaração para efeitos de 'subsídio de desemprego', no dia 7 de Novembro), mas isso não coloca em causa a eficaz efectivação da decisão de despedimento, conforme havia sucedido em 15 de Setembro. Aliás, o comportamento posterior da Ré também é ambíguo, tendo entregue à Autora a tal 'declaração de situação de desemprego' com a menção a "justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador", mas isso, lá está, em nada releva, pois, reitera-se, a decisão de despedimento já havia sido (verbalmente) proferida, já havia sido recebida pela trabalhadora destinatária, já havia produzido os seus efeitos de cessação deste contrato de trabalho.»

Sufragamos este entendimento, apenas se nos oferecendo acrescentar, em seu reforço, algumas considerações.

Em primeiro lugar, que o comportamento da trabalhadora imediatamente após ter recebido a comunicação de que podia fazer as malas e estava despedida, é absolutamente conforme com a eficácia da indicada declaração negocial, pois que, em coerência com o termo do vínculo que lhe era comunicado através daquela manifestação exterior de vontade, abandonou as instalações da Ré e não voltou a aí prestar funções.

Em segundo lugar, que a ambiguidade que pode retirar-se do comportamento ulterior da A. - ao apresentar certificados de incapacidade temporária para o trabalho e ao responder a uma nota de culpa que lhe havia sido enviada no

precedente dia 14 de Setembro - se mostra esbatida tendo em consideração os suas concretas circunstâncias. Pode compreender-se que uma trabalhadora, no termo de um contrato de trabalho em que exercia funções de repositora num armazém e que perdurava já há cerca de sete anos, fique com dúvidas sobre a quem deve entregar os certificados de incapacidade temporária para o trabalho que recebe nos serviços de saúde a que recorre quando se encontra doente e os venha a entregar à entidade a quem até aí os entregava e com quem ainda mantém contas pendentes. E, igualmente, pode compreender-se que a mesma se defenda perante a R. de actos que esta lhe imputava e que, nas palavras expressas no documento que recebera, eram susceptíveis de “*provocar graves danos*” e “*graves prejuízos*” à empresa (facto 17.), pretendendo até acautelar a sua responsabilidade na reparação de tais danos, sem alcançar que essa defesa apenas seria necessária com o vínculo pendente.

Em terceiro lugar que, apesar de a R. o alegar, não logrou provar que a indicação a que procedeu, na “*declaração de situação de desemprego*” que entregou à A. em Novembro de 2016, de que o motivo da cessação do contrato de trabalho” era “*justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador*”, tenha resultado de um mal entendido entre os seus serviços administrativos e a empresa que processa a contabilidade da empresa - alínea h) dos factos “*não provados*”. Elemento este que, tendo em consideração que a R. é uma sociedade de responsabilidade limitada que se dedica à importação, venda por grosso e comércio a retalho de bebidas e produtos alimentares e tem serviços administrativos, corrobora claramente que a mesma assumia perante a entidade administrativa ter procedido ao despedimento da A.

Por fim, o que é essencial, o entendimento expresso na 1.^a instância traduz a única interpretação possível dos factos sucedidos à luz com a doutrina objectivista da interpretação plasmada no artigo 236.^o, n.^o 1 do Código Civil, cuja regra, segundo Pires de Lima e Antunes Varela [2], é esta: “*o sentido da declaração negocial é aquele que seria apreendido por um declaratório normal, ou seja medianamente instruído e diligente, colocado na posição do declaratório real, em face do comportamento do declarante. Exceptuam-se apenas os casos de não poder ser imputado ao declarante, razoavelmente, aquele sentido (n.^o 1), ou o de o declaratório conhecer a vontade real do declarante (n.^o 2)*”. Não resultando dos factos provados qualquer um dos casos enunciados no n.^o 2, é manifesto que o sentido que um trabalhador normal, ou seja medianamente instruído e diligente, colocado na posição da autora (que exercia as funções de repositora num armazém), naquele “*horizonte concreto*” [3], apreenderia das palavras proferidas pelo sócio-gerente da empregadora,

ao dizer-lhe “*Podes fazer as malas, estás despedida*”, é o de que este estava a pôr termo ao contrato de trabalho que os vinculava. Trata-se de uma fórmula clara e evidente, com um sentido preciso perante a trabalhadora naquelas concretas circunstâncias.

Assim, uma vez que o despedimento consubstancia uma declaração unilateral, receptícia e irrevogável, produzindo o seu efeito de extinção do contrato a partir do momento em que chega ao conhecimento do seu destinatário (artigo 224.º, n.º 1, do Código Civil), e o comportamento ulterior da recorrida não é apto a infirmar esta conclusão, aquele acto operou a extinção do vínculo a partir do dia 15 de Setembro de 2016.

Actuando da forma descrita, a recorrente procedeu a um despedimento que, sendo ilícito nos termos do artigo 387.º, n.º 1 do Código do Trabalho de 2009 por não precedido do respectivo procedimento, implica as consequências previstas nos artigos 389.º e ss. do mesmo diploma, como reconhecido na sentença de 1.ª instância de modo que não foi postoi em causa na apelação.

4.2. Cabe a este passo aferir se no caso *sub judice* se mostram preenchidos os requisitos do assédio previstos no artigo 29.º, n.º 1 do Código do Trabalho, com base no qual a sentença condenou a recorrente a pagar à recorrida uma indemnização por danos não patrimoniais.

A sentença sob recurso ponderou que num determinado período de tempo (Junho de 2016), a Ré, através de um superior hierárquico da trabalhadora, adoptou um conjunto de comportamentos inadequados, absolutamente desproporcionados, pelo menos com dois momentos de enfurecimento desse superior hierárquico (João Janeiro) perante a autora, momentos esses que acabaram com a expressão “*não te quero aqui, não prestas*”, e ponderou que o gerente da empregadora (...) aceitou e foi complacente com tais comportamentos (como evidencia a atitude de não permitir que as colegas da A. lhe prestassem assistência quando a mesma, após um dos tais momentos de enfurecimento do chefe de armazém, se mostrou nervosa) e comunicou à A. uma nota de culpa sem dar sequência ao procedimento disciplinar, o que constitui uma situação desajustada de pressão e intimidação sobre a trabalhadora. E concluiu que, face aos danos na trabalhadora, à intensidade dos factos e circunstâncias em que ocorreram, há no seu todo uma acção ilícita de pressão exagerada, desajustada e desproporcionada da empregadora sobre a trabalhadora, tendente a perturbá-la e a afectar a sua dignidade, criando um ambiente intimidativo e desestabilizador. Apenas não deu

relevância à segunda nota de culpa porque decorria o prazo de resposta quando o despedimento verbal foi efectivado.

Para ressarcimento dos danos não patrimoniais sofridos pela Autora, manifestados no estado de ansiedade e perda de confiança que se gerou, a sentença fixou uma indemnização no valor de € 2.000,00 nos termos conjugados dos artigos 28.º, 29.º, n.º 1 e 3, e 127.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho e invocando critérios de equidade.

A recorrente, por seu turno, alega que a ocorrência de dois episódios delimitados no tempo, de relações tensas, quiçá agressivas, de um chefe para com a recorrida, ainda que acrescendo o recebimento pela autora de duas notas de culpa com a imputação de factos concretos que haviam ocorrido efectivamente, “[não] *integra os requisitos previstos no artigo 29º do Código do Trabalho, que foi interpretado de forma errada pelo tribunal a quo*”.

Vejamos.

O assédio moral, ou *mobbing*, conceito intimamente ligado à tutela da dignidade da pessoa que trabalha, encontra-se em plena evolução e pode traduzir-se em comportamentos muito diversificados, constituindo, ainda hoje, “*um conceito juridicamente fluido e impreciso*”, como nota o Prof. João Leal Amado[4].

À figura do *mobbing*, podem estar subjacentes diferentes razões ou propósitos e poderá o mesmo manifestar-se por variadas formas ou práticas, designadamente através de comportamentos que, isoladamente, até poderão ser lícitos e parecer insignificantes, mas que poderão ganhar um relevo muito distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ou prolongados ao longo do tempo. Como é doutrinariamente reconhecido, o principal mérito da figura consiste na ampliação da tutela da vítima, ligando entre si factos e circunstâncias que, isoladamente considerados, poderiam parecer de pouca monta, mas que devem ser reconduzidas a uma unidade, a um projecto ou procedimento, sendo que a eventual intenção do agressor pode relevar para explicar a fundamental unidade de um comportamento persecutório[5].

O Código do Trabalho de 2009, amplificou o conceito de assédio expresso no Código do Trabalho de 2003 ao abranger não apenas as hipóteses em que se vislumbra o “*objectivo*” do empregador de afectar a dignidade do trabalhador,

mas também aquelas em que, ainda que se não reconheça tal desiderato, ocorra o “efeito” a que se refere a parte final da norma. Além disso, deixou de associar a verificação do assédio à existência de um dos factores de discriminação enunciados na lei, o que dispensa o recurso a que anteriormente se procedia à norma mais geral que prevê o direito à integridade física e moral (artigo 15.º, que corresponde ao artigo 18.º do Código de 2003).

Estabelece na verdade o actual artigo 29.º, n.º 1 do Código do Trabalho[6] que:

«Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.»

Ainda que se reconheça a necessidade de usar da cautela necessária na apreciação do concreto circunstancialismo de cada caso, pois que nem todas as situações de exercício arbitrário do poder de direcção se reconduzem à figura do assédio moral, entendemos que o caso vertente, situando-se muito próximo da fronteira do instituto, não deixa ainda de se integrar numa hipótese de assédio.

Com efeito, tratou-se de factos que decorreram durante o mês de Junho de 2016 e dos quais destacamos as expressões dirigidas à A. por duas vezes “*não te quero aqui, não prestas*” pelo seu superior hierárquico enfurecido (factos 6., 7. e 10.), expressões que se revestem de uma enorme violência para quem por elas é visado e as ouve e são fortemente lesivas da sua dignidade.

Por outro lado, o comportamento do gerente (...), impedindo as colegas da A. de lhe darem um copo de água quando a mesma se encontrava nervosa numa dessas circunstâncias em que, além das referidas palavras, o superior hierárquico ainda deu socos numa mesa e rebentou várias embalagens de sopa de pacote diante da A. (factos 8. e 9.), denota a conivência e anuência da empregadora ao ambiente intimidativo e hostil criado pelo referido superior hierárquico[7].

A estes factos seguiu-se uma nota de culpa emitida em Julho de 2016 num

processo em que a R. não proferiu qualquer decisão final (facto 15.), nota de culpa que, por um lado, imputava genericamente à A. o desrespeito de orientações e procedimentos da empresa e, por outro, carecia de fundamento no que diz respeito à única imputação concreta que era feita à A. de que tinha de uma falta injustificada (factos 11. a 14.), o que também não pode deixar de ser ponderado para enquadrar o comportamento global da empregadora agora em análise que tem, a nosso ver, a durabilidade suficiente para a subsunção à figura em questão.

Além disso, ficou provado que, em consequência da indicada conduta do superior hierárquico e do gerente da R., a recorrida se sentiu ansiosa, com receio de errar e sem confiança (facto 22.), o que constitui uma evidente “*perturbação*” da pessoa, pelo que também do ponto de vista dos efeitos da conduta da recorrente se mostra preenchida a *fattispecie* do artigo 29.º, n.º 1 do Código do Trabalho na redacção aplicável.

Em suma, e tendo ainda presente que é dever do empregador o de proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral [artigo 127.º, n.º 1, al. c) do CT] e que lhe é proibido exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho [artigo 129.º, n.º 1, al. c) do CT], tudo em consonância com o direito do trabalhador à respectiva integridade física e moral (como expressamente assinala o artigo 15.º do Código do Trabalho, concretizando no regime do contrato de trabalho o direito constitucional plasmado no artigo 25.º da Constituição da República Portuguesa), entendemos que o comportamento da recorrente, através do superior hierárquico da trabalhadora e do seu gerente, que ficou provado nos factos 5. a 10. é evidentemente indesejado e, ainda que se não tenha apurado o objectivo com que foi praticado, teve o evidente efeito de perturbar a recorrida e a afectar na sua dignidade, criando-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador.

O que tanto basta, a nosso ver, para que se considere preenchida a hipótese de assédio prevista na lei.

Deve pois confirmar-se o juízo a este propósito expresso na sentença quanto à verificação dos elementos típicos do assédio moral, nada mais havendo a apreciar na medida em que não foram autonomamente questionados na apelação, quer a aptidão dos danos sofridos para merecerem a tutela do direito, quer o *quantum* indemnizatório arbitrado para os compensar.

4.3. Porque decaiu no recurso, incumbe à recorrente o pagamento das custas respectivas (artigo 527.º do Código de Processo Civil).

5. Decisão

Em face do exposto, decide-se:

- a) alterar o ponto 22. da decisão de facto, nos termos sobreditos;
- b) negar provimento à apelação, confirmando a decisão constante da sentença da 1.ª instância.

Condeno a recorrente nas custas.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2017

(Maria José Costa Pinto)

(Manuela Bento Fialho)

(Sérgio Almeida)

[1]É de notar que a expressão similar “*malas à porta*” é geralmente usada para significar que não se pretende que a pessoa a quem as malas pertencem continue a viver num determinado lugar e, na mesma linha, a expressão “*mudou-se de armas e bagagens*”, referencia que alguém sai de um local com todos os seus pertences e para a ele não voltar.

[2]In *Código Civil Anotado*, Volume I, 3ª Edição revista e actualizada com a colaboração de Manuel Henrique Mesquita, Coimbra, 1982, p. 207.

[3]Vide Carlos Alberto da Mota Pinto, in *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.ª edição Por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, 2.ª reimpressão, Coimbra, 2012, p. 444.

[4]In *Contrato de trabalho*, 3.ª edição, Coimbra, 2011, p. 238.

[5]Vide Júlio Gomes, in *Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho*, pp. 425 e ss.

[6]Na redacção anterior à introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, que entrou em vigor em 1 de Outubro de 2017, pelo que não logra aplicação ao caso dos autos. Não obstante, o n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho na nova redacção coincide com o anterior n.º 1, pelo que a definição persistiu incólume.

[7]De notar que o empregador tem o dever de impedir que sucedam

circunstâncias destas ou, uma vez ocorrendo as mesmas à sua revelia, de lhes por fim - cfr. o artigo 127.º, n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho -, sendo que à luz do artigo 127.º, n.º 1 alínea l) do Código do Trabalho na redacção que lhe foi introduzida pela Lei n.º 73/2017, a lei é agora clara quanto ao dever do empregador de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
