

**Tribunal da Relação do Porto**  
**Processo nº 15/10.0TTPRT.P1**

**Relator:** JOÃO NUNES

**Sessão:** 01 Junho 2015

**Número:** RP2015060115/10.0TTPRT.P1

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** APELAÇÃO

**Decisão:** NEGADO PROVIMENTO

## CONTRATO DE TRABALHO

## IMPUGNAÇÃO DA DECISÃO PROFERIDA SOBRE MATÉRIA DE FACTO

### GRAVAÇÃO

### ASSÉDIO

## Sumário

I - Tendo a parte impugnado a matéria de facto, além do mais, com base na prova testemunhal por si apresentada e tendo-se procedido apenas à gravação dessa prova, mas já não da que foi apresentada pela outra parte, não pode conhecer-se da referida impugnação com fundamento nesse meio de prova, sob pena de violação de princípios processuais, como sejam o da igualdade das partes, o da aquisição processual e o da livre apreciação;

II - O assédio implica comportamentos do empregador para com o trabalhador que sejam aptos a criar neste um desconforto e mal estar no trabalho e a ferir a respectiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica;

III - Ainda que para a sua verificação não seja necessário que na esfera jurídica do empregador se verifique o objectivo de afectar a dignidade do trabalhador, bastando que este resultado seja consequência da conduta do trabalhador, terá, todavia, que ter associado um objectivo final ilícito ou, pelo menos, eticamente reprovável;

IV - Não se verifica assédio se na sequência da reestruturação da empregadora o trabalhador foi mudado de gabinete, a Ré lhe propôs a mudança de funções, por aquelas que ocupava - de responsável dos recursos humanos - na parte relevante terem sido suprimidas, acabando os partes, após diversas negociações, com propostas e contrapropostas por cada uma delas, por celebrar um acordo de revogação do contrato de trabalho;

V - Por idênticos motivos não pode concluir-se que houve erro-vício do trabalhador na celebração do acordo - com fundamento em ter celebrado o mesmo na pressuposição de que o seu posto de trabalho iria ser extinto - se se verifica que a empregadora procedeu à reestruturação dos serviços, passando toda a política de recursos humanos a ser definida na holding do Grupo, limitando-se a empregadora a executar a mesma.

## **Texto Integral**

### **Proc. n.º 15/10.0TTPRT.P1**

Secção Social do Tribunal da Relação do Porto

Relator: João Nunes; Adjuntos: (1) Des. António José Ramos, (2) Des. Eduardo Petersen Silva.

### **Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:**

#### **I. Relatório**

**B...** (NIF ....., residente na Rua ..., n.º .., ....-... Porto) intentou, em 04-01-2010 e no extinto Tribunal do Trabalho do Porto, a presente acção declarativa, sob a forma comum, emergente de contrato individual de trabalho, **contra C..., S.A.** (NIPC ....., com sede na Rua ..., n.º .., ....-... Porto), pedindo que se declare «resolvido o Acordo de Cessação de Contrato de Trabalho sub iudice, outorgado entre A. e Ré com data de Fevereiro de 2008».

Alegou, para o efeito e muito em resumo, que foi admitido ao serviço da Ré, mediante contrato de trabalho a termo certo, em 04 de Maio de 1998, que posteriormente o contrato se converteu em contrato sem termo e que em 29 de Fevereiro de 2008 celebrou com a Ré um acordo de cessação do contrato de trabalho.

Todavia, a manifestação de vontade que expressou em tal acordo não se formou de forma livre, voluntária e consciente, tendo sido alvo de forte pressão por parte da Ré/empregadora para a celebração de tal acordo: concretamente, alegou que ao longo dos meses que antecederam a assinatura do acordo foi sendo «quotidiana a constantemente assediado pela Ré para que rescindisse unilateralmente o contrato de trabalho em vigor, (...) através de uma pressão psicológica que contemplou desde o esvaziar das funções que lhe estavam atribuídas (...) até à deslocação do seu gabinete de trabalho para o rés-do-chão, junto à Portaria, (...) não faltando sequer a contratação de pessoa terceira para exercer as funções até então da responsabilidade dele, (...) com

a qual este passou a coexistir, (...) embora sem que lhe fosse dado qualquer trabalho válido para executar».

Para além disso, os fundamentos que a Ré lhe havia apresentado para a revogação do contrato de trabalho, designadamente a extinção do seu posto de trabalho, não se verificaram, do que só tomou conhecimento em Maio de 2009, pelo que só nesta data «tomou consciência do erro que viciou a declaração de vontade por si emitida».

Tendo-se procedido à audiência de partes e não se tendo logrado obter o acordo das mesmas, contestou a Ré, negando, em síntese, que a vontade do Autor manifestada no referido acordo de cessação do contrato tenha sido viciada e, por consequência, sustentando que o acordo é válido, não havendo fundamento para a sua resolução.

O Autor, invocando que a Ré se defendeu por excepção, respondeu à contestação, mas o articulado não foi admitido.

Procedeu-se à realização da audiência preliminar, no âmbito da qual foram consignados os factos assentes e a base instrutória (fls. 419-442).

Os autos prosseguiram os trâmites legais, com a realização da audiência de julgamento em 27-04-2011 (fls. 460 a 463), que continuou em 17-01-2012 (fls. 477 a 479).

Na audiência realizada em 27-04-2011 procedeu-se à gravação da prova. Porém, de acordo com a acta da audiência realizada em 17-01-2012 pelo ilustre mandatário da Ré foi dito que prescindia da gravação da prova que tinha requerido, ao que o ilustre mandatário do Autor declarou não se opor. No seguimento não se procedeu à gravação da prova a partir da audiência de 17-01-2012, inclusive.

Em 03-02-2012, o A autor arguiu então a nulidade processual decorrente da não gravação da prova, mas tal arguição foi indeferida, por despacho proferido na audiência de julgamento de 05-03-2012 (fls. 496-501 e 533-535). Do referido despacho o Autor interpôs recurso para este tribunal, mas por despacho do Exmo. Relator a quem o recurso foi distribuído, este não foi admitido, com fundamento na falta de conclusões (fls. 733).

Entretanto, a audiência de julgamento continuou (sem gravação da prova) em 21-02-2013 (fls. 749-751), 17-01-2014 (fls. 1527-1528), 13-03-2014 (fls. 1563), 23-05-2014 (fls. 1574) e 16-06-2014, aqui com resposta à matéria de facto (fls. 1575-1588).

Em 26-06-2014 foi proferida sentença, que julgou a acção improcedente e absolveu a Ré do pedido (fls. 1589-1634).

Inconformado com o assim decidido, o autor interpôs recurso para este tribunal, tendo apresentado alegações, que concluiu nos seguintes termos: «1 - O recorrente não se conforma com o douto acórdão, por, na sua humilde opinião, a doutra decisão enfermar de erros na apreciação e na análise da prova e, conseqüentemente, nas conclusões de facto e de direito daí derivadas que fizeram decair os fundamentos de direito do pedido da presente acção, a saber: erro sobre a constituição da vontade e assédio moral.

2 - De uma análise mais profunda da matéria assente, sustentada em prova documental, sem prejuízo da testemunhal que foi produzida, verificar-se-á que o recorrente foi enganado e a sua vontade viciada por constituída sobre factos, os da extinção da área de recursos humanos e da extinção do posto de trabalho, que se demonstraram serem falsos e que ao serem invocados pela recorrida em associação com as circunstâncias por esta criadas, humilhou, desgastou e perturbou psicológica e emocionalmente o recorrente, obrigando-o a negociar a cessação do contrato de trabalho.

3 - O tribunal “ a quo” deu como provado que a área de recursos humanos foi extinta, que o posto de trabalho do recorrente foi eliminado, que a contratação da nova trabalhadora, realizada antes daquela iniciar o processo negocial para saída do recorrente, não foi para o exercício das funções do recorrente apesar do conteúdo funcional do contrato de trabalho daquela ser exatamente igual ao de este e do local de trabalho desta ser o que era do recorrente, no Porto, e que também não se verificou um reforço da área de recursos humanos, como resulta da resposta aos quesitos 3, 23, 28, 29, 46 “face à decisão transmitida pela “C...” de extinção da “Direção de Logística e Recursos Humanos”, 55, 56, 57, 73, 58 e 62 na parte que considera não provado que a recorrida tenha extinguido o posto de trabalho que era ocupado pelo recorrente, 64, 67 e 68, a contradição entre as respostas aos quesitos 68,71 e 72 (nunca o recorrente tivera funções de investigação o que aconteceu com a nova trabalhadora).

Ora:

4 -.A recorrida, embora sob outra designação e composição societária, continuou a prestar à sociedade portuguesa o serviço que caracterizava o seu objeto social e reforçada pelo seu enquadramento no GRUPO D.... A reestruturação por imposição legal (separação de atividades de distribuição e comercialização) determinou que a recorrida e o respetivo grupo D... redistribuíssem os trabalhadores daquela pela subholding D1... e as suas cinco empresas, bem como, por outras empresas do grupo D... que não só as 5 da “sub-holding”, por ex., D2.... cfr. AE e AZ e doc. 7 da contestação.

5 - Da matéria assente nas alíneas AF, AE, AT, AU, AP, AQ, AR, AS a AV, AZ, BB, BD, BE, pontos 28, 29, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 49, 50 e 51, bem como dos doc. 27 (pag<sup>a</sup> 2) da p.i., não impugnado, e doc. 4 do requerimento da recorrida com a ref<sup>a</sup> 13929679 verifica-se que a atividade se mantém embora operacionalizando através da “sub-holding”, D3... e o grupo D... criou cinco empresas para suportar a atividade da concessionária, a ora recorrida, e procedeu à integração de todos os trabalhadores com contrato de trabalho nessas diferentes empresas, cfr alíneas AV e AX dos factos assentes.

6 - A recorrida continuou a prestar os serviços do seu objeto societário e a reestruturação não provocou o desaparecimento de categorias profissionais ou de conteúdo funcionais e nem a eliminação de postos de trabalho. Continuou a existir a categoria profissional e o conteúdo funcional da área de recursos humanos na nova organização societária da recorrida como resulta da matéria provada e assente, como por exemplo, onde se diz:

- “ a ré, C..., s.a, actualmente a operar sob a marca D... gás de distribuição e sob a gestão da D..., é uma empresa concessionária..., cfr alínea AF, AP e AS dos factos assentes, pontos 38 e 41 do relatório da douta sentença.

7 - Esta matéria assente, com aos factos a ela conexos, é contrária às conclusões apresentadas nos pontos 80, 81, 82, 83, 84 e 85 da douta sentença, respostas aos quesitos, 62, 63, 64, 65, 66, 67 e 68, tal como parte da resposta aos quesitos 69 e 70, pontos 86 e 87 da sentença, no excerto - “na contratação da Dr<sup>a</sup> E... para a área de recursos humanos...” e “a centralização na D..., S.A. dos recursos humanos da ré”, respetivamente, reforçam a matéria assente e o erro na fundamentação de direito da douta sentença.

8 - Da fundamentação e dos factos provados nesses pontos da douta sentença só resta concluir que a área de recursos humanos e as categorias profissionais e funções associadas continuaram e continuam a existir na recorrida, que a reorganização jurídica e societária desta não provocou despedimentos no setor dos recursos humanos, ou em outros e, assim, o tribunal errou ao apreciar e decidir em sentido contrário como se verifica daqueles pontos do relatório e da motivação de direito da sentença, parágrafos 4 a 6 e parágrafos 1 e 2 das páginas 42 e 43, respetivamente.

9 - A área dos recursos humanos não só não foi extinta como continuou a estar localizada nas instalações da recorrida no Porto, Rua ..., .. - ... Porto, quesitos 68 e 69, pontos 76 e 77 da sentença e docs. 11 e 12 da contestação e prova testemunhal.

10 - O ponto 86 da douta sentença reforça também o alegado anteriormente, ou seja, que a área de recursos humanos não foi extinta pois se aí se invoca a resposta ao quesito 69 que prova a contratação, como já ficara assente em BA dos factos assentes, de uma nova trabalhadora, a dr<sup>a</sup> E..., é porque aquele

setor e conteúdo funcional não desapareceram da recorrida.

11 - Está assente que foi contratada uma nova trabalhadora, dr<sup>a</sup> E..., e na opinião do recorrente também deveria ter sido dado como provado que a mesma foi exercer as funções do recorrente, cfr. Alíneas AI, BA e resposta aos quesitos 3, 4, 40, 55, 67, pontos 32, 40, 47, 63, 64, 67, 68, 69, 76, 85, 86 no excerto - “ na contratação da Dr<sup>a</sup> E... para a área de recursos humanos”. Se a nova trabalhadora foi contratada para a área de recursos humanos é porque o posto de trabalho do recorrente não foi extinto e, obviamente, também não extinto aquela área funcional e, em consequência, a contratação da trabalhadora, dr<sup>a</sup> E... destinou-se a substituir o recorrente.

12 - Os conteúdos funcionais/as tarefas do recorrente e da nova trabalhadora descritos nos respetivos contratos de trabalho eram/são iguais. Vejamos:

A-) Como resulta da alínea B) da matéria assente, pontos 2 e 5 do relatório da douta sentença, ao recorrente cabia executar as seguintes funções: -

“coordenação dos processos administrativos, organização e acompanhamento do plano de formação da empresa, realização e manutenção da descrição de funções, elaboração de planos de carreira, realização de estudos sobre a política salarial, preparação da avaliação de desempenho, coordenação de processos de recrutamento e seleção, produção e atualização de informação e regulamentação interna”.

- Posteriormente, no quadro dos recursos humanos, o recorrente foi promovido e passou a exercer a sua função de acordo com o objeto estabelecido na rubrica “ 2 - missão” do descritivo funcional – “participar na concepção e no desenvolvimento de políticas e instrumentos de acordo com as orientações estratégicas e na observância da legislação laboral em vigor... desenvolver e promover um conjunto de acções....com o objetivo de assegurar a implementação de políticas...de acordo com a estratégia definida para a área de RECURSO HUMANOS”. doc. 5, não impugnado, da p.i..

B - ) Como se resulta do contrato de trabalho da dr<sup>a</sup> E..., docs. 11 e 12 da contestação não impugnados, resposta ao quesito 3 e ponto 63 da sentença, cabia à dr<sup>a</sup> E... as seguintes funções: “colaborar com a concepção e desenvolvimento de políticas e instrumentos de gestão de RECURSOS HUMANOS em função do contexto da empresa mas de acordo com as orientações gerais do grupo D... e em observância da legislação em vigor; propôr e promover acções tendentes à implementação de procedimentos e práticas de gestão de recursos humanos em conformidade com a estratégia (do grupo e da empresa) atrás referido”. cfr doc. 11 da contestação;

C -) No contrato a tempo indeterminado da dr<sup>a</sup> E... as funções eram: “ assegurar o reporte à hierarquia da política geral dos RECURSOS HUMANOS do grupo E...; colaborar na concepção e desenvolvimento de políticas e

instrumentos de gestão de RECURSOS HUMANOS em função do contexto da empresa, de acordo com orientações gerais do grupo e em observância da legislação laboral em vigor”. cfr doc. 12 da contestação. Comparando estas funções da nova trabalhadora, dr<sup>a</sup> E..., com as do recorrente, melhor identificadas e descritas no documento 5 da p.i. acima transcrito, só se pode concluir que eram iguais e executavam as mesmas tarefas.

13 - Portanto, os conteúdos funcionais destes dois trabalhadores são exatamente iguais bem como as tarefas, pelo que, decidiu mal o Julgador nas respostas aos quesitos 3, 23, 28, 29, 2<sup>a</sup> parte de 62, 67, 70, 71, 72, pontos 2, 5, 32, 63, 1<sup>a</sup> parte de 64, 85, 87 e 88 da sentença, o que, conseqüentemente, inquinou também as conclusões apresentadas em: 2<sup>o</sup> paragrafo da página 43, 3<sup>o</sup> paragrafo d página 43 - “inexistia fundamento para a suspeita de pretenderem dispensá-lo sob aquele pretexto de extinção do seu posto de trabalho” -, 3<sup>o</sup> paragrafo da página 44 - “as abordagens ao autor por parte da ré, na sequência... e de extinção do seu posto de trabalho foram legítimas e justificadas” e no 2<sup>o</sup> parágrafo da página 45 douta sentença, quando se diz que a contratação da dr<sup>a</sup> E... não foi para substituir o recorrente, embora aí conste que lhe cabe - “assegurar o cumprimento da politica geral e centralizada dos recursos humanos do grupo D...”.

14 - O local de trabalho desta trabalhadora continua a ser, apesar da cessão da posição contratual da entidade empregadora, o mesmo e até existiu a preocupação de salvaguardar essa cláusula do contrato de trabalho quando no contrato de cessão de posição contratual se escreveu - “ o trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho, em concelho limítrofe ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes”, o que se verifica também do doc. 5 do requerimento da ré com a ref<sup>a</sup> 14338966 e doc. 13 da contestação - “...A C... assume a responsabilidade e o dever de reintegrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente...caso a relação de trabalho da D3... venha avessar por mútuo acordo ou causa não imputáveis ao trabalhador...” Está lugar existe, portanto, no quadro de pessoal do recorrida

15 - Portanto, está provado que ambos foram trabalhadores da recorrida, que os seus contratos de trabalho têm como conteúdo funcional a área dos recursos humanos, concretamente - “responsável superior de recursos humanos” e que é o mesmo o local para prestação do trabalho, no edificio da rua ..., Porto, Aliás, também a testemunha F..., subordinada que foi do recorrente, tinha esse local de trabalho. Cfr pontos 2, 32, 47, 48, 63, 64, 76, 77, 85, 89 da sentença, docs. 11, 12 e 13 da contestação e doc. 5 do requerimento da recorrida com a ref<sup>a</sup> 14338966.

16 - Portanto, o tribunal “a quo” errou na resposta, entre aos outros, aos quesitos 3º, 28º na parte sobre as suspeitas do recorrente sobre a extinção do contrato de trabalho, pontos 29, 56, 57, 58, 64 e 70 da sentença.

17 - O conteúdo funcional do contrato de trabalho da drª E... não tem qualquer relação com a área jurídica, mas unicamente com a área de recursos humanos. A redação do conteúdo funcional dos contratos do recorrente e da drª E... são iguais. A drª E... exerce funções de responsável superior de recursos humanos desde a data da sua contratação. cfr. alínea B) da matéria assente, pontos 2 e 5 do relatório da sentença e docs. 11 e 12 da contestação, resposta a quesito 3 e ponto 63 da sentença. Reitera-se a redação do conteúdo funcional do contrato de trabalho da drª E...:

18 - Da prova produzida, documental e testemunhal, só se pode concluir em sentido contrário, pois:

A -) Ambos tiveram a mesma entidade patronal e a alterações das recorrida não interferiram no contrato de trabalho da drª E...; cfr. alíneas AF e BA da matéria assente e resposta aos quesitos 3 e 4;

B -) O conteúdo funcional de ambos os trabalhadores como consta dos contratos de trabalho são exatamente iguais, e no do recorrente já constava que na sua atividade deveria observar o cumprimento da legislação laboral em vigor; cfr alíneas B e E dos factos assentes e resposta aos quesitos 3;

C -) O local de trabalho do recorrente era na cidade do Porto, na mesma rua do da drª E... e no mesmo gabinete daquele; cfr, alíneas AI e resposta aos quesitos 40, 67 e 68;

D -) O recorrente e a trabalhadora, drª E..., não tinham como tarefas a componente de investigação, como se verifica da redação dos contratos de trabalho;

E -) A trabalhadora E... não desenvolve trabalho de natureza jurídica como consta da redação da cláusula 5 do conteúdo funcional dos seus contratos, bem como, por exemplo, do documento nº 5 junto pela recorrida com o requerimento a refª 14338966.

19 - A área de recursos humanos não foi eliminada e “... não é diferente no seus princípios dos prosseguidos na C... ...” (ponto 44 do documento da requerida com a refª 14338966), foi contratado outro trabalhador para o exercício e com as mesmas funções das do recorrente, que tem o mesmo local de trabalho e, assim, é absolutamente falsa a fundamentação da recorrida apresentada nos documentos “acordo para a cessação do contrato de trabalho” (cfr. alínea C da matéria assente) e na declaração anexa ao impresso para obtenção do fundo de desemprego (cfr. alínea L dos factos assentes), pelo que, a recorrida mentiu e enganou o recorrente, sendo errada a decisão em conclusão da dita decisão.

20 - Do depoimento destas testemunhas, da matéria assente nas alínea O, da indefinição do que a recorrida pretendia para a carreira do recorrente, como se verifica pela matéria assente em AF, M, N, S, U, AA, AB, AI e AJ, e prova testemunhal - “o receio se isso correspondia a uma estratégia de esvaziar de funções...” “...agora para outro quadro que não existia, que ia ser criado “ ad hoc...” , “... mas seria um processo de inversão, uma despromoção, vamos agora deslocá-lo para outra função” “...uma espécie de processo armadilhado...”, “...que estava a ser posto contra a parede, a ter que aceitar a situação”, ao ambiente de chicana psicológica, desgaste emocional levando à falta de condições de trabalho e qualidade de vida profissional e pessoal - “entende o recorrente que estão reunidos os elementos caracterizadores do conceito de assédio moral e, por isso, o tribunal “ a quo” deveria ter dado como provado que foi violado o direito à integridade moral e profissional do recorrente.

21 - Portanto, decidiu mal o tribunal ao dar como provado os quesitos 8, 9, 19, 22, 32, 40, 43 e da matéria assente em E, O, N, AD, AI e AF nos termos aí descritos e não considerar provados os quesitos 12, 14, 16, 27,44, 50 a 54, bem como, da e, por causa disso, concluiu, mal, que a vontade do recorrente foi esclarecida, livre e informada como se verifica no último paragrafo da página 40 da dita sentença.

22 - Provada a matéria nos termos expostos e, em consequência, que é falso o motivo, expressamente reconhecido no acordo de cessação do contrato de trabalho, que a recorrida apresentou ao recorrente ter-se-á de concluir que a recorrida agiu sob reserva mental e de má-fé, enganando o recorrente e o acordo só foi alcançado porque a recorrida informou e reiterou que o posto de trabalho ia ser extinto.

23 - Ora, assente que a recorrida informou e celebrou o acordo de cessação do contrato de trabalho indicando como motivo “extinção do posto de trabalho”, provado que esse motivo é falso, porque o posto de trabalho não foi extinto, não assiste razão ao decisor quando diz que o recorrente viu a sua “vontade previamente esclarecida, livre” - e, em consequência, deveria ter concluído que estão reunidos os requisitos para ser declarada a nulidade ou anulabilidade do acordo de cessação do contrato de trabalho e, por isso, a opinião humilde do recorrente é que a dita decisão fez uma interpretação incorreta do disposto nos artºs 217, 244º, 252 e 253º do c.civil.

24 - O recorrente não concorda com a interpretação da sentença sobre o nº 1 do artº 252º do c.civil porque o acordo pode ser tácito. O acordo a que se refere o nº 1 do artº 252º do c.civil pode ser expresso, tácito ou resultar dos termos do negócio jurídico. Os prof. Pires de Lima e Antunes Varela entenderam - “não é necessário. acordo expresso... e que a lei consagra, assim

como regra, é o regime de irrelevância do erro-nos-motivos”. c.civil anotado, pág<sup>a</sup> 236, volume I, 4<sup>a</sup> edição.

Ora, provado o motivo, extinção do posto de trabalho, para o acordo de cessação do contrato de trabalho, como resulta da alíneas C) da matéria assente, concretamente do corpo do documento - “acordam entre si em celebrar o presente Acordo de Cessação de contrato de trabalho...”, e da cláusula 2<sup>a</sup> - “o presente acordo de cessação de contrato de trabalho tem por base a decisão de extinção do posto de trabalho correspondente às funções que o TRABALHADOR vinha exercendo na C... e justifica-se na necessidade da 1<sup>a</sup> Outorgante proceder a uma reestruturação interna da sua organização, reestruturação essa determinada por motivos estruturais” e da alínea L da matéria assente, onde se redigiu - “reitera-se, igualmente, que o posto de trabalho de trabalho ocupado pelo Trabalhador foi efetiva e definitivamente extinto na estrutura da empresa, não tendo sido contratada qualquer outra pessoa para o ocupar, situação que se manterá no futuro” ... e “... a extinção do posto de trabalho ocupado pelo Trabalhador resulta de um processo de reestruturação da organização interna da C..., processo esse determinado por motivos estruturais, sendo totalmente impossível a subsistência do relação laboral”, e sendo considerado provado que efetivamente o posto de trabalho não foi extinto não é necessário que o acordo seja expresso.

Esta é a interpretação que deverá ser feita sobre esta norma e resulta do disposto no n<sup>o</sup> 1 do art<sup>o</sup> 236<sup>o</sup> do c.civil, onde - “a regra estabelecida no n<sup>o</sup> 1 para o problema básico da interpretação das declarações de vontade, é esta: o sentido decisivo 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...” Prof. Pires de Lima e Antunes Varela, obra citada.

Lei violada: art<sup>os</sup> 217, 244<sup>o</sup>, 252<sup>o</sup> e 253<sup>o</sup> n<sup>o</sup> 1 do c.civil

Nesta conformidade,

Deve ser revogada a decisão com a alteração e a interpretação da matéria de facto nos termos dos pontos 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 20 e 21 destas alegações com a consequente conclusão de direito nos termos expostos em 23 e 24, dado provimento ao presente recurso e, em consequência, revogada a dita sentença,

E assim, Decidindo

Vossas Excelências farão, como sempre inteira, JUSTIÇA.»

A ré respondeu ao recurso, a pugnar pela sua improcedência.

Para tanto, nas alegações que apresentou formulou as seguintes conclusões:

«1. Não deverá [] ser alterada a resposta dada aos pontos da matéria dada

como provada e não provada na sentença, pelos motivos abundantemente expostos nas alegações, nomeadamente pela impossibilidade de o tribunal ad quem poder alterar tal matéria em virtude de a prova não ter sido gravada por a Recorrida ter prescindido, com a anuência do recorrente, a tal gravação.

2. Qualquer interpretação do artigo 662.º, n.º 1, do NCPC (com a redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho) no sentido de que o Tribunal da Relação poderia alterar a matéria de facto que tenha assentado em prova testemunhal quando tenha havido desistência da gravação da prova, pela parte que a requereu e com a anuência da contraparte, tendo em conta, designadamente, a prova da contraparte que ficou registada, assim como pode/deve alterar a matéria de facto não provada na mesma situação, redundaria em atribuir a essa norma um sentido inconstitucional, por violação do princípio da igualdade perante a lei, consagrado no art. 13º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa, bem como o direito à existência de um processo justo e equitativo, consagrado no art. 20.º, n.º 4 do mesmo diploma.

3. Sem prescindir, sempre se imporia, pelos motivos abundantemente expostos nas alegações, a rejeição do presente recurso no que respeita à impugnação da matéria de facto relativamente à qual (i) falta decisão expressa sobre o resultado pretendido relativamente a cada segmento da impugnação, (ii) falta especificação dos concretos meios probatórios constantes do processo e (iii) faltam conclusões sobre a impugnação da matéria de facto

4. Também sem prescindir, cumpre notar que dos factos provados resulta que não houve erro do Recorrente quando celebrou o acordo de revogação do contrato de trabalho.

5. E, ainda sem prescindir, se tivesse havido erro, o mesmo seria irrelevante nos termos do disposto n art. 252.º/1 do Código Civil;

6. Sendo que, ainda assim, e mesmo que relevante, no que não se concede, sempre teria caducado o direito de o Recorrente anular o acordo de revogação celebrado.

Nestes termos, deve ser negado provimento ao recurso do recorrente, confirmando-se a sentença recorrida».

O recurso foi admitido na 1.ª instância, como de apelação, com subida imediata, nos autos e efeito meramente devolutivo.

Remetidos os autos a este tribunal, e aqui recebidos em 20-02-2015, neles a Exma. Procuradora-Geral Adjunta emitiu douto parecer, nos termos do artigo 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho, no qual se pronunciou pela inexistência de fundamento para alterar a matéria de facto e, bem assim, pela improcedência do recurso.

O referido parecer não foi objecto de resposta.

Conclusos os autos ao relator, como dos mesmos não constasse o valor da causa, ordenou-se a baixa à 1.<sup>a</sup> instância a fim de que fosse suprida tal omissão.

Cumprido o ordenado, com fixação do valor da causa de € 30.000,01, e recebidos novamente os autos nesta Relação, foi, seguidamente, elaborado projecto de acórdão e remetido aos Exmos. Juízes desembargadores adjuntos, acompanhado de suporte informático do processo.

Realizada a conferência, cumpre apreciar e decidir.

## **II. Objecto do recurso**

Sabido como é que o objecto do recurso é delimitado pelas conclusões das respectivas alegações [cfr. artigo 635.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 4 e artigo 639.<sup>o</sup>, n.<sup>os</sup> 1 e 2, do novo Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.<sup>o</sup> 41/2003, de 26 de Junho, aplicável ex vi do artigo 1.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho], no caso colocam-se à apreciação do tribunal as seguintes questões essenciais:

- saber se existe fundamento para alterar a matéria de facto, o que envolve a sub-questão de saber se o recorrente cumpriu o ónus que a lei lhe impõe quanto a tal impugnação;
- saber se existe fundamento legal para anular o acordo de revogação do contrato de trabalho celebrado entre as partes.

## **III. Factos**

A 1.<sup>a</sup> instância deu como provada a seguinte factualidade:

1. O autor foi admitido ao serviço da ré no dia 4 de Maio de 1998 para sob a orientação, direcção e fiscalização desta, exercer as funções correspondentes à categoria profissional de Técnico Superior de Recursos Humanos—alínea A).
2. Cabia-lhe executar nomeadamente as seguintes funções: coordenação dos processos administrativos, organização e acompanhamento do plano de formação da empresa, realização e manutenção da descrição de funções, elaboração de planos de carreira, realização de estudos sobre a política salarial, preparação da avaliação de desempenho, coordenação dos processos de Recrutamento e Selecção, produção e actualização de informação e regulamentação interna—alínea B).
3. Foi dado por integralmente reproduzido o acordo de cessação do contrato de trabalho lavrado no dia 29 de Fevereiro de 2008, que se encontra junto aos autos a fls. 66 a 70, com o seguinte teor :  
“ACORDO DE CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO ENTRE C..., SA,

sociedade anónima com sede na Rua ..., n.º .., Porto, com o capital social de € 7.909.150,00, NIPC/matricula ....., matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, aqui representada pelo seu Administrador Delegado, Senhor Eng.º G..., adiante designada 1ª Outorgante ou C..., e B..., residente na Rua ..., n.º .., Porto, contribuinte fiscal número ....., titular do bilhete de identidade número ....., emitido em 12/08/2003, pelo arquivo de identificação do Porto, adiante designado TRABALHADOR, Acordam entre si em celebrar o presente Acordo de Cessaçãõ de Contrato de Trabalho, nos termos das cláusulas seguintes:

#### Cláusula 1ª

1. A 1ª Outorgante e o TRABALHADOR acordam em cessar por mútuo acordo o Contrato de Trabalho entre ambos celebrado em 04/05/1998.
2. A cessaçãõ do Contrato de Trabalho produzirá efeitos a partir de 29/02/2008, data que corresponderá ao último dia de funções do TRABALHADOR na C....

#### Cláusula 2ª

O presente Acordo de Cessaçãõ de Contrato de Trabalho tem por base a decisãõ de extinçãõ do posto de trabalho correspondente às funções que o TRABALHADOR vinha exercendo na C... e justifica-se na necessidade da 1ª Outorgante proceder a uma reestruturaçãõ interna da sua organizaçãõ, reestruturaçãõ essa determinada por motivos estruturais.

#### Cláusula 3ª

1. Entre a data de celebraçãõ do presente Acordo e a data de cessaçãõ do vínculo laboral, o TRABALHADOR obriga-se a prestar o seu trabalho nos exactos termos exigidos pelo Contrato de Trabalho referido na Cláusula 1ª nº1, designadamente no que concerne ao cumprimento dos deveres de lealdade, zelo, diligencia e competência para com a entidade patronal.
2. Até à data de cessaçãõ do vínculo laboral, o TRABALHADOR mais se obriga a terminar todos os trabalhos actualmente em curso (entre eles o processo de avaliaçãõ de desempenho de 2007 e a definiçãõ de objectivos para 2008; o processo de formaçãõ — balanço 2007, plano de formaçãõ 2008 e práticas e procedimentos -, e os projectos “H...” e “I...”) e, bem assim, a assegurar a passagem dos mesmos, da informaçãõ de ‘gestãõ e de utilizaçãõ das ferramentas informáticas de suporte aos processos de Recursos Humanos (SAP-HR, ESS, APF e folhas de cálculo diversas, como as referentes aos bônus e progressãõ salarial) a quem a C... para o efeito lhe indicar.

#### Cláusula 4ª

Para além da obrigaçãõ de confidencialidade estipulada no artigo 11.º do Contrato de Trabalho referido na Cláusula 1ª nº 1, o TRABALHADOR desde já se obriga a não divulgar ou transmitir directa ou indirectamente, a quaisquer

terceiros, dados ou factos concernentes ao presente Acordo de Cessaçãõ; esta proibição vigora durante a vigência deste Acordo e após o seu termo.

#### Cláusula 5ª

1. A 1ª Outorgante pagará ao TRABALHADOR, no dia 29/02/2008, uma compensação mista (valor bruto) no montante de € 148.920,54 (cento e quarenta e oito mil novecentos e vinte euros e cinquenta e quatro cêntimos.), de que este se obriga a dar quitação.

2. A compensação mista (valor bruto) referida no número anterior será paga da seguinte forma:

(a) em dinheiro (€133.110,54 — cento e trinta e três mil cento e dez euros e cinquenta e quatro cêntimos);

(b) em espécie (€15.810,00 — quinze mil oitocentos e dez euros; o valor da compensação em espécie foi calculado nos termos do CERS e da Portaria n.º 383/2003, de 14 de Maio),

3. Para além da compensação a que se referem os n.ºs 1 e 2 supra, a 1ª Outorgante pagará ainda ao TRABALHADOR todas as quantias devidas pela cessação do Contrato de Trabalho a título de vencimento base, subsídio de refeição e benefícios referentes ao mês de Fevereiro e, bem assim, as quantias devidas a título de férias, vencidas e vincendas, e respectivos subsídios de férias e de subsídios de Natal vencido.

#### Cláusula 6ª

No âmbito do presente acordo, a 1ª Outorgante obriga-se ainda:

1. A assinar todos os documentos a que, por força da lei, seja obrigada.

2. A cumprir com o preceituado no artigo 63.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, caso se verifique a circunstância prevista nessa mesma disposição legal.

3. Entregar ao TRABALHADOR uma “Carta de Recomendação”, elaborada com base na informação recolhida junto da hierarquia, em particular junto do Senhor Engenheiro J..., ex-Director de Logística e Recursos Humanos e seu superior hierárquico entre Maio de 1998 e Dezembro de 2007, realçando alguns aspectos caracterizadores do desempenho do colaborador.

4. Entregar ao TRABALHADOR a quantia que vier a ser apurada aquando do cumprimento por aquele das suas obrigações fiscais em sede de IRS / ano 2008, caso o mesmo TRABALHADOR demonstre ter sofrido um aumento do imposto a pagar, nesse ano 2008, fruto do impacto da indemnização pela cessação do contrato de trabalho referida na cláusula ia supra sobre a sua taxa média de IRS, atenta a progressividade do imposto.

Tal quantia será apurada do seguinte modo: diferença entre o resultado da simulação referente à Declaração do IRS de 2008 e o resultado da simulação referente à Declaração do IRS de 2008 deduzida do valor da indemnização

recebida pelo TRABALHADOR quantificada no n.º 1 da cláusula 5ª supra do presente acordo; à quantia obtida pela operação atrás mencionada será deduzido o montante de €3.784,69 (três mil setecentos e oitenta e quatro euros e sessenta e nove cêntimos).

As simulações atrás mencionadas serão efectuadas no simulador disponibilizado pela Administração Fiscal no site oficial ([www.e-financas.gov.pt](http://www.e-financas.gov.pt)) e terão obrigatoriamente por referencia os seguintes elementos:

- (i) Colecta de IRS apurada na Declaração do IRS de 2008;
- (ii) Colecta de IRS que seria apurada na Declaração do IRS de 2008 na ausência da indemnização;
- (iii) Indemnização quantificada no n.º 1 da cláusula supra do presente acordo;
- (iv) Rendimento total apurado em 2008;
- (v) Rendimento auferido pelo TRABALHADOR em 2008,

Subjacente à presente obrigação da 1ª Outorgante estão as circunstâncias (i) de o valor da indemnização em apreço ter sido negociado em termos líquidos (pretendendo o TRABALHADOR receber efectivamente, i. é, após impostos, o montante de € 91.596,23 - noventa e um mil quinhentos e noventa e seis euros e vinte e três cêntimos) e (ii) a impossibilidade de, na presente data, se determinar completamente o impacto fiscal da mesma indemnização na situação tributária do TRABALHADOR relativa ao ano de 2008. Para efeitos do atrás fixado, o TRABALHADOR obriga-se a informar a 1ª Outorgante da quantia que pretende receber ao abrigo do presente número e ainda a entregar à 1ª Outorgante os seguintes documentos — Nota de Liquidação de IRS da Administração Fiscal referente ao ano de 2008 e relatórios relativos às duas simulações em causa; o TRABALHADOR desde já declara saber que a entrega de tais documentos é essencial e imprescindível ao cumprimento, pela 1ª Outorgante, da obrigação aqui fixada. A quantia que vier a ser apurada nos termos acima descritos será entregue pela 1ª Outorgante ao TRABALHADOR (ou aos seus herdeiros legais), líquida de impostos (i. é, o efeito fiscal negativo para o TRABALHADOR, em sede de IRS, resultante do recebimento, em 2009, de um rendimento referente ao ano de 2008, efeito esse que deverá ser suportado pela 1ª Outorgante); esta quantia deverá ser paga pela 1ª Outorgante até 15 dias antes do termo do prazo para liquidação do IRS 2008 conferido pela Administração Fiscal.

5. As partes desde já acordam em conferir força executiva ao presente acordo.

#### Cláusula 7ª

O TRABALHADOR expressamente declara que, com o pagamento das quantias previstas na cláusula na cláusula 5 a e com o cumprimento das acções

previstas na cláusula 6ª nada mais tem a reclamar ou a receber da 1ª Outorgante, seja a que título for”—alínea C).

4. Aquando da elaboração desse acordo auferia o salário base mensal de € 2.340,85 e era o responsável pelos recursos humanos, o que sucedia desde o dia 1 de Janeiro de 2005—alínea D).

5. Enquanto responsável pelos recursos humanos cabia-lhe desempenhar as funções que se encontram descritas no documento denominado “descrição de funções” junto aos autos a fls. 73 a 76—alínea E).

6. Durante os mais de 9 anos que levava ao serviço da Ré e até à cessação do seu contrato de trabalho, nunca recebeu da parte da sua entidade patronal qualquer reparo, recriminação ou censura quanto ao trabalho por si desenvolvido—alínea F).

7. Pelo contrário, foi recebendo ao longo dos anos provas de confiança nele próprio e no trabalho por si executado, traduzidas num crescendo de responsabilidade das funções em que foi sendo sucessivamente investido, com as inerentes reclassificações e incrementos salariais associados—alínea G).

8. A ré entregou ao autor a carta de recomendação que se encontra junta a fls. 79 e cujo teor foi dado como integralmente reproduzido—alínea H).

9. O autor é licenciado em gestão de recursos humanos e psicologia do trabalho, possui o Curso Geral de Gestão e obteve a graduação em Gestão Empresarial (Master in Business Administration) em Setembro de 2003, com a média final de 15 valores—alínea I) e resposta ao quesito 75.º.

10. A ré emitiu e entregou ao autor a declaração para efeitos de obtenção do fundo de desemprego que este obteve e que se encontra junta a fls. 131/132, da qual consta nomeadamente como motivo para cessação do contrato de trabalho o “acordo de revogação” fundamentado em motivo que permita o despedimento—alínea J).

11. Tendo ainda junto em anexo a declaração que se encontra junta a fls. 133/134, com o seguinte teor:

“DECLARAÇÃO C..., SA, NIPC/matricula ....., com sede na Rua ..., nº ..., Porto, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, contribuinte da Segurança Social n.º ....., vem, nos termos e para os efeitos fixados ao artigo 74.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, especificar, perante a Segurança Social, as razões inerentes à celebração do acordo de revogação do contrato de trabalho com o seu trabalhador B... (doravante Trabalhador), as quais foram já sumariamente indicadas na declaração Modelo RP5044, emitida e entregue ao mesmo trabalhador. Confirma-se, antes do mais, que o Trabalhador, admitido em 04/05/1998, desempenhava, aquando da cessação do contrato de trabalho, ocorrida em 29/02/2008, as funções de Responsável de Recursos Humanos.

Reitera-se, igualmente, que o posto de trabalho ocupado pelo Trabalhador foi efectiva e definitivamente extinto na estrutura da empresa, não tendo sido contratada qualquer pessoa para o ocupar, situação que se manterá no futuro. Sucede, porém, que a actual situação do mercado do gás natural em Portugal, marcada pela abertura do mesmo à livre concorrência desde 1 de Janeiro do corrente ano, tem reflexos directos na actividade desta empresa, obrigando a uma gestão rigorosa de recursos, a qual implica necessariamente a prossecução da obtenção de sinergias entre as várias empresas do grupo económico do qual a C... faz parte.

Deste modo, a extinção do posto de trabalho ocupado pelo Trabalhador resulta de um processo de reestruturação da organização interna da C..., processo esse determinado por motivos estruturais, sendo totalmente impossível a subsistência da relação laboral.

Assim, e em suma, a revogação, por acordo, do contrato de trabalho com o Trabalhador constituiu, tão só, uma alternativa consensual instauração formal de um processo de extinção de posto de trabalho, tendo sido celebrado ao abrigo dos artigos 393.º e 394.º do Código do Trabalho, integrando-se, conseqüentemente, na previsão dos artigos 9.º n.º 1 alínea d) e 10.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro.

Mais se declara que a cessação do contrato de trabalho se encontra compreendida nos limites estabelecidos no n.º 4 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, tendo a empresa informado o Trabalhador desse facto"—alínea L).

12. No dia 7 de Dezembro de 2007, por volta das 18.55 horas, o Engenheiro J..., Director de Logística e Recursos Humanos e então o mais directo superior hierárquico do autor, transmitiu-lhe verbalmente que no âmbito de um processo de mudança interna em curso, estava proposto que ele passaria a exercer funções substancialmente diversas das que vinha exercendo até então numa função a definir e a precisar no âmbito da área do Controlo Operacional da C1... (D4...), funções essas integradas no Controle de Gestão—alínea M) e resposta ao quesito 76.º.

13. Tal comunicação apanhou o autor completamente de surpresa, pois que não tinha havido qualquer consulta ou abordagem prévia da questão com ele—alínea N) e resposta ao quesito 77.º.

14. Nessa comunicação não era dada ao autor a opção de continuar a exercer as funções que desempenhava como responsável dos recursos humanos da ré—alínea O).

15. O Engenheiro J... referiu ao autor que a mudança da sua situação nada tinha a ver com o seu desempenho profissional ou mérito—alínea P).

16. No dia 10 de Dezembro de 2007 foi feita uma apresentação dos novos

- administradores da D... a todos os trabalhadores da Ré, tendo sido apresentado o novo modelo de organização cuja cópia está junta a fls. 256 a 265 sem, no entanto, ser referido os nomes das novas funções nem quais dos colaboradores afectos às mesmas—alínea Q) e resposta ao quesito 60.<sup>o</sup>.
17. Na sequência dessa apresentação o Engenheiro J... transmitiu ao autor que ele deveria ir falar com o Engenheiro K..., Administrador-Delegado da D4...—alínea R).
18. Na conversa mantida entre o autor e o Engenheiro K... este apresentou-lhe as novas funções que lhe estavam designadas—alínea S).
19. A reunião havida entre o autor e o Engenheiro K... terminou sem que tivesse sido possível chegar a qualquer acordo ou solução que permitisse avançar para um consenso—alínea T).
20. Na semana que mediou entre os dias 17 a 21 de Dezembro de 2007 a ré propôs ao autor, através do Engenheiro G..., também ele Administrador Delegado da D1..., o exercício de funções numa nova área a criar, como Responsável de Qualidade, Ambiente e Segurança, ao que o Autor igualmente não anuiu—alínea U).
21. O autor remeteu à ré no dia 20 de Dezembro de 2007 uma proposta de rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo, cuja cópia se encontra junta aos autos a fls. 138 a 140, que a ré não aceitou—alínea V).
22. No dia 27 de Dezembro de 2007, o Engenheiro G..., convocou novamente o autor para uma reunião a ter lugar pelas 19.00 horas, à qual este compareceu, desacompanhado do seu mais directo superior hierárquico, o Engenheiro J..., Director de Logística e de Recursos Humanos, estando nessa reunião presente, para além do Engenheiro G..., apenas o Engenheiro L..., na altura dirigente máximo da Direcção Comercial e de Clientes—alínea X).
23. O Engenheiro G... referiu então ao autor, uma vez mais, que a situação que se verificava nada tinha a ver com o desempenho ou mérito profissional deste —alínea Z).
24. Na referida reunião o Engenheiro G... propôs ao autor que passasse a exercer funções de responsável numa área a criar no âmbito do Planeamento e Controlo da Direcção Comercial e de Redes, na qual ele seria Responsável, ao que o autor uma vez mais não anuiu—alínea AA).
25. Nessa reunião o Engenheiro G..., repetiu insistentemente ao autor a conveniência dele em aceitar uma nova colocação que a ré pretendesse dar-lhe, porquanto, era inelutável que o lugar dele, Responsável de Recursos Humanos, ia ser extinto no Porto, passando a só existir em Lisboa—alínea AB).
26. Foi dado por integralmente reproduzido o artigo publicado pelo Engenheiro M... na revista N... de Julho de 2007 junta a fls. 112 a 117—alínea

AC).

27. O gabinete onde o autor desempenhava funções como responsável dos recursos humanos situava-se no 1º andar do edifício e foi transferido a partir do dia 28 de Dezembro para um gabinete individual situado no r/chão do mesmo edifício—alínea AD).

28. Foi dado por reproduzido o teor do organigrama da ré que se encontra junto a fls. 145 a 148—alínea AE).

29. Os antigos elementos da área de recursos humanos da ré passaram a estar integrados na Direcção Administrativa e Financeira da ré, ficando o autor integrado na Direcção Geral—alínea AF).

30. Na sequência da reunião havida com o Sr. Engenheiro G..., o autor entregou à ré com data de 31 de Dezembro de 2007 a carta que se encontra junta a fls 156 e 157, com o seguinte teor:

“Exmº Sr. Administrador,

Compreendo e respeito a posição assumida, em nome da Empresa, na conversa que tivemos, sobre o assunto em epígrafe, na presença do Eng.º L... no passado dia 28 de Dezembro.

Compreenderá também, que a minha posição pessoal é particularmente difícil, pois todas as propostas de alteração funcional que me têm sido apresentadas, têm-me merecido sucessivas reservas, por não me parecer corporizarem qualquer projecto sustentado de evolução profissional, ao que acresce, o facto de não ter, qualquer emprego alternativo.

Assim, e na sequência da sua última proposta, apresentada na citada reunião, e da posição que expressei nesse contexto, vejo-me obrigado a considerar com particular atenção todas as variáveis envolvidas. Prezo no meu comportamento profissional e pessoal o rigor, a racionalidade dos meios e um comportamento deontologicamente ajustado. Tendo em atenção os interesses da Empresa, os meus interesses pessoais e o seu pedido expresso, considero, como lhe manifestei, ser determinante o conhecimento prévio do novo enquadramento sócio-laboral que a Empresa me está a propor.

Neste sentido, e para que não subsista qualquer dúvida, relembro que a aceitação da V. última proposta está dependente da avaliação prévia das suas condicionantes jurídicas e sócio-laborais, que permitam clarificar os meus deveres, direitos e garantias, o que deverá ser consubstanciado em documento a assumir pela Empresa das condições (\*) inerentes à minha nova situação profissional. Sem o que não considero estarem cumpridos os termos do pré-acordo promovido.

Apesar da escalada de acontecimentos no processo negocial em curso e do esforço reconhecido e diligente, que penso comprovará, ser de ambas as partes, não ter até à data gerado uma solução definitiva e conciliatória dos

diferentes interesses envolvidos — acredito que a solução encontrada salvaguarda os interesses de ambas as partes, e está alinhada com os superiores valores institucionais do Grupo D..., e com a dignidade de que julgo ser merecedor.

Melhores cumprimentos.

(\*) Relembro, duas das condições já abordadas no decorrer do processo negocial, agora terminado, e determinantes para o sucesso do mesmo:

1) Período experimental de 6 meses, findo o qual ficarei definitivamente ligado à função, denunciável por qualquer das partes, desde que com 30 dias de antecedência; e,

2) Em caso de denúncia por qualquer das partes no período experimental, retomo a função de Responsável de Recursos Humanos sem perda de contagem de antiguidade, com todos os benefícios associados ao cargo” — alínea AG).

31. Nesse mesmo dia, a Secretária do Administrador-Delegado, Engenheiro G..., O..., ligou ao autor para lhe transmitir a realização de uma reunião com aquele no dia 2 de Janeiro de 2008, pelas 11.00 horas—alínea AH).

32. O autor, na reunião realizada no dia 2 de Janeiro de 2008, soube que a Sr<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> E... era a nova colaboradora da empresa e tinha iniciado funções no novo gabinete de recursos humanos situado no 1º andar do edifício, partilhando-o com a F..., antiga subordinada do autor—alínea AI).

33. Nessa reunião, o Eng. G..., referiu ao autor que a sua carta de 31 de Dezembro de 2007 era vista como mais uma recusa e hesitação por parte dele e que a possibilidade de o mesmo voltar à função de Responsável de Recursos Humanos não podia jamais, de todo, ser encarada ou assumida, referindo ainda que as condições que o autor apresentava não eram aceitáveis—alínea AJ).

34. Disse-lhe ainda que a proposta de indemnização para cessação do contrato de trabalho apresentada por este era manifestamente inaceitável, mostrando-se, porém, receptivo pensar em números razoáveis e aceitáveis—alínea AL).

35. O autor apresentou então a proposta de pré-acordo para “rescisão por mútuo acordo de contrato individual de trabalho” junta a fls. 163 a 164 como seguinte teor

“Exmº Sr. Administrador,

No âmbito do processo negocial em curso, tendente á minha desvinculação, por mútuo acordo da C..., e no seguimento da sua abordagem pessoal, ontem, dia 08/01/2008, gostaria de partilhar algumas considerações que se me ocorrem sobre o assunto e que suportam a posição que venho assumindo no presente processo e que penso ajudarão a alcançar o Acordo, por ambos pretendido.

A proposta por mim apresentada a 20/12/2007 equacionou as vertentes e aspectos que considero adequados á situação e conjuntura actuais, e para a qual, julgo, em consciência, não ter contribuído. Bastará para o efeito, consultar os sucessivos processos de avaliação de desempenho de que fui alvo, solicitar a opinião da minha hierarquia de sempre na Empresa, e constatar a evolução e progressão sócio profissional com que a Empresa me reconheceu ao longo destes 10 anos de ligação contratual.

A Empresa sempre me reconheceu e eu sempre agi com o sentido do dever, responsabilidade, dedicação e profissionalismo, correspondente.

A proposta que fiz a 20/12/2007, de boa fé, corpora o que considero minimamente viabilizador da salvaguardar de algumas condições objectivas compensatórias, que me permitam reformular toda a minha vida profissional (e pessoal) num novo contexto de reformulação da minha carreira.

Se relativamente ao valor da indemnização-base, os setenta mil euros oferecidos a 08/01/2008, constituem um referencial de negociação, que considero como um sinal de abertura da Empresa, não posso deixar de lembrar e assinalar que, como penso, compreenderá, a minha idade a as minhas expectativas de vida, obrigam-me a retomar o mercado de trabalho, para o que a renovação e incremento das minhas competências (alinhado aliás, com a postura de desenvolvimento que mantive ao longo da carreira), são por mim consideradas imprescindíveis para relançar, após algum tempo, com alguma probabilidade de sucesso, a minha vida profissional.

Daqui que o valor solicitado (vinte e cinco mil euros) para frequência de Pós-Graduação (Escola ...), é neste contexto absolutamente inquestionável.

Relativamente á verba solicitada para aquisição de viatura, a solicitação foi feita no sentido de me permitir manter, também neste aspecto, um nível de vida similar ao que tenho tido e que de alguma forma resulta do que a Empresa me tem possibilitado, nomeadamente a necessidade não satisfeita de viatura pessoal Individual, na medida em que essa necessidade estava resolvida através da disponibilização que a Empresa me fazia de viatura para uso total.

Compreendendo que a situação que se gerou entre as partes, aconselha uma solução rápida e considerando que a viatura que me está distribuída (Renault ...) satisfaz os requisitos de mobilidade imprescindíveis ao desenvolvimento da minha vida pessoal e profissional, de boa fé e no objectivo de ajudar a resolver, por consenso, a situação que me foi criada, aceitaria que, em substituição da verba que solicitei para aquisição de viatura (trinta mil euros), a Empresa me cedesse a título definitivo e sem qualquer encargo acrescido, a viatura que actualmente me está distribuída (Renault ..., matrícula ...-ZU).

Mais comunico que, se cumpridos os termos aqui enunciados, a que acresceria

(sem qualquer custo acrescido) a emissão pela Empresa de documento adequado ao objectivo de acesso ao benefício social “subsídio de desemprego”, e que sintetizo em anexo, formalizado que seja o eventual acordo entre as partes, me disponibilizo desde já (ou em data a conciliar com os superiores interesses da Empresa) a rescindir por mútuo acordo, o Contrato Individual de Trabalho que me liga, desde 04/05/1998, à C....

Para terminar, reafirmo a minha total disponibilidade, alcançado que seja o acordo de cessação contratual, para assegurar com lealdade e empenho profissional, qualquer período transitório que eventualmente seja considerado pertinente pela Empresa”, bem como o anexo junto a fls. 165, datada de 9 de Janeiro de 2008, ascendendo o montante da compensação da rescisão ao valor líquido de € 91.596,23, que veio a ser aceite e pago pela ré”—alínea AM).

36. Esse acordo foi assinado em data posterior àquela aí referida—alínea AN).

37. Embora formalmente a relação laboral entre autor e ré tenha cessado no dia 29 de Fevereiro de 2008, o autor ainda frequentou durante alguns dias as instalações desta, ultimando tal como se obrigara, os projectos “H...” e “I...” —alínea AO).

38. A Ré, C..., S.A., actualmente a operar sob a marca D5..., é uma empresa concessionária do serviço público de distribuição de gás natural em média e baixa pressão, na região litoral Norte do país—alínea AP).

39. No que concerne à estrutura accionista, o capital social da Ré é controlado conjuntamente pelo Grupo D..., que detém 71,98% do capital social [repartido entre a D3..., S.A. (46,63%) e a D6..., S.A. (25,35%)], pela P... (12,67%) e pela Q... (12,67%), sendo que o remanescente do capital social (2,68%) é detido pelas Câmaras Municipais da Área Metropolitana do Porto, Braga e Vale do Ave—alínea AQ).

40. No que respeita às participações sociais detidas pelas D3..., S.A. e D6..., S.A., as mesmas foram adquiridas à S... e ao Grupo T..., sendo que entre a data da aquisição e Dezembro de 2007, a gestão da Ré manteve-se a cargo dos accionistas franceses, P... e Q..., por força de um acordo parassocial, acordo esse que caducou em 7 de Dezembro de 2007—alínea AR).

41. Tendo a partir dessa data a gestão da Ré passado para a D...—alínea AS).

42. A regulamentação do mercado livre do gás natural impôs aos seus agentes a separação jurídica das actividades de distribuição e comercialização, a liberalização da comercialização do gás natural e a atribuição do estatuto de comercializador de último recurso às concessionárias—alínea AT) e resposta ao quesito 59.º.

43. O que obrigou as concessionárias a adoptarem novas políticas de gestão, de modo a fazerem face aos novos desafios do mercado concorrencial, o que sucedeu com a ré—alínea AU).

44. Logo em 2008, a par da criação de uma sociedade comercial dedicada exclusivamente à comercialização de gás natural (a D4..., S.A.) e da correspondente transmissão de activos, 16 trabalhadores passaram a exercer a sua actividade em empresas do Grupo D... (no caso, a D2... e a D7...)—alínea AV).
45. Procedeu ao encerramento das lojas da Ré do Porto e de Braga, sendo que os quatro trabalhadores que aí prestavam serviço foram requalificados e integrados na estrutura da D..., ao invés de serem despedidos—alínea AX).
46. A referida reestruturação operada na ré levou ao destacamento do seu Director de Recursos Humanos para a unidade de negócio de gás natural em Espanha e a ida da colaboradora F... (Assistente de Recursos Humanos e subordinada do Autor) para a D2...—alínea AZ).
47. A Sr<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> E... foi inicialmente contratada pela ré mediante celebração de contrato de trabalho a termo pelo prazo de um ano, passando depois a trabalhar por tempo indeterminado e encontrando-se actualmente a trabalhar para a D3..., S.A.—alínea BA).
48. A Ré passou a beneficiar, a partir de Agosto de 2009, do apoio do Director de Recursos Humanos da D3..., S.A., Dr. V..., que passou a ser superior hierárquico da Dra. E...—alínea BB).
49. Actualmente a configuração funcional e administrativa do negócio do gás natural do Grupo D... é a que consta junto aos autos a fls. 316, cujo teor foi dado por reproduzido—alínea BC).
50. A «D1...» é a marca comercial da D... para o negócio (nacional e internacional) do gás natural, utilizada para designar o conjunto das empresas que integram aquele mesmo negócio—alínea BD).
51. No dia 7 de Dezembro de 2007 a ré propôs ao autor a função de «Responsável do Controlo de Gestão» na D4..., S.A., sociedade constituída por imperativo legal, detida a 100% pela Ré e a quem cabe, nos termos da lei, a comercialização de gás natural em regime de último recurso, vulgarmente e daqui por diante designada por U...—alínea BE).
52. Tal proposta foi apresentada de modo oficial ao autor uns dias depois, pelo Sr. Eng<sup>o</sup> K..., Administrador da D4... e discutida com o mesmo ao longo de três ou quatro reuniões—alínea BF).
53. Tendo sido entregue ao autor em mão o documento que se encontra junto a fls. 317 a 319, do qual constava a descrição sumária da função proposta—alínea BG).
54. Em face da rejeição da oferta pelo Autor, a D4..., S.A. contratou uma pessoa externa ao Grupo D..., para exercer as funções inicialmente concebidas para aquele, sendo que na presente data esse mesmo colaborador é trabalhador da D3..., S.A. e a exercer funções de Responsável de Planeamento

e Auditoria Corporativa—alínea BH).

55. Face à recusa do autor, a ré apresentou-lhe duas outras propostas: uma na área da Qualidade, Ambiente e Segurança e outra na área do Planeamento e Controlo da Direcção Comercial e de Redes, que vieram também a ser rejeitadas pelo Autor—alínea BI) e resposta aos quesitos 78.º e 79.º.

56. Numa das várias reuniões mantidas entre o autor e o Sr. Eng.º G..., Administrador-Delegado da Ré, este sugeriu que apresentasse uma proposta de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo—alínea BJ) e resposta ao quesito 21.º.

57. O gabinete onde foi colocado o autor tinha uma área de cerca de 13 m2, com luz directa, sendo que no corredor de acesso ao mesmo, mas do lado oposto, e sem que as portas de entrada fiquem frente-a-frente, ficam casas-de-banho de serviço—alínea BL.

58. Foi o autor quem escreveu o teor da carta de recomendação que se encontra junta a fls. 332 com data de 31 de Dezembro, a qual enviou para o seu superior hierárquico Sr. Engº J..., no dia 22 de Fevereiro de 2008—alínea BM).

59. O autor enviou o e-mail que se encontra junto a fls. 345 datado de 29 de Fevereiro de 2008, com o seguinte teor:

“Assunto: Mensagem de Despedida - B...

Importância: Alta

Caros colegas,

É absolutamente natural que as Empresas, em contextos de mudança, e sobretudo as pessoas que nela trabalham, sejam confrontadas com cenários de oportunidades e ameaças, cabendo a cada um de nós, como indivíduos, decidir sobre as melhores opções a tomar. Neste contexto, não obstante as perspectivas de evolução profissional apresentadas pelo Conselho de Administração, optei por acordar na cessação por mútuo acordo do meu vínculo contratual com a Empresa. Nem sempre, como sabem, as nossas expectativas profissionais e os projectos de vida pessoal estão alinhados com os interesses das organizações. Foi este o caso.

Quero apenas acrescentar que tenho o maior orgulho em ter contribuído para o desenvolvimento da C..., ao lado de profissionais de excelência, e desejo, para cada um de Vós em particular, e para a C..., que como sabemos opera num contexto de mudança do sector energético português no mercado do Gás Natural, o maior sucesso profissional e empresarial. Estou convencido que, com o vosso contributo, a C..., agora a operar sob as marcas da D5... e D4..., continuará a exhibir os pergaminhos de uma Empresa de Excelência.

Melhores cumprimentos”—alínea BN).

60. O autor enviou no dia 4 de Fevereiro de 2009, a carta que se encontra

junta a fls. 346/347, com o seguinte teor:

“Exmo Sr. Eng.º G...

Administrador - Delegado

Faz no próximo dia 29 de Fevereiro, 1 ano sobre a minha saída da empresa a que pertenci durante quase 10 anos. Como penso recordará, o processo que conduziu à celebração do “acordo de cessação por mútuo acordo”, foi complexo e demorado, com sucessivos avanços e recuos; e, sobretudo, muito penoso para mim. Desalinhado de todos os referenciais positivos relativos ao meu desempenho, que até essa data me tinham sido evidenciados, designadamente através das classificações das avaliações a que fui sendo sujeito ao longo dos anos.

Como compreenderá, o referido processo foi completamente inesperado e defraudou completamente todas as minhas expectativas de evolução na empresa... e de vida pessoal que tinha estruturado.

Como na altura lhe confidenciei, a situação que me foi criada colocou-me perante um contexto de enorme adversidade, a qual, pese embora a minha determinação e empenho, ainda não consegui ultrapassar.

Depois daquele dia 29 de Fevereiro de 2008 continuei o meu processo de enriquecimento intelectual, designadamente através da frequência de um programa de doutoramento em gestão que estou a frequentar, mas sinto a falta do contacto com a realidade empresarial a que me habituei durante os 10 anos que servi a Empresa.

Conhecedor que penso ser da filosofia empresarial que move a empresa e a tem conduzido aos patamares de sucesso de todos conhecidos, sinto objectivamente que haverá no Grupo um lugar de trabalho para mim, razão pela qual lhe solicito considere e/ou reencaminhe o meu Curriculum Vitae, com o objectivo de poder concorrer a uma posição laboral dentro do Universo D... a que o meu perfil melhor se ajuste.

Apesar da escalada de acontecimentos no processo negocial, conducente à celebração do “acordo de cessação de contrato de trabalho”, acredito que este apelo está alinhado com os superiores valores institucionais do Grupo D..., e com a dignidade de que sou merecedor.

Na expectativa de o conseguir sensibilizar para o assunto, fico na expectativa de receber oportunamente o Vosso contacto.

Melhores cumprimentos”—alínea BO).

61. Foi dado por reproduzido o teor da declaração feita pelo autor no dia 29 de Fevereiro de 2008 junto aos autos a fls. 350, na qual nomeadamente refere ter recebido da C... o veículo automóvel da marca Renault, com a matrícula ...-...-ZU e bem assim todos os documentos comprovativos da transferência da propriedade desse veículo, referindo ainda nada mais ter a reclamar da C...,

seja a que título for—alínea BP).

62. Além do que resulta da matéria assente em AD) e BL), que esse novo gabinete ficava perto do balcão de recepção da C... e junto da porta de entrada e saída desse edifício—respostas aos quesitos 2 .º e 37.º.

63. A dra. E... celebrou com a Ré um contrato de trabalho a termo certo, datado de 6 de dezembro de 2007, com início em 1 de janeiro de 2008 e termo em 31 de dezembro de 2008, para desempenhar as funções de Responsável Superior dos recursos Humanos, nos termos do qual cabia-lhe “assegurar o reporte à hierarquia da política geral de recursos humanos do grupo D...” e celebrou com a Ré um contrato de trabalho por tempo indeterminado datado de 1 de janeiro de 2009 e com início nessa mesma data, nos termos do qual cabia-lhe desempenhar nomeadamente as seguintes funções: “assegurar o reporte à hierarquia da política geral dos recursos humanos do grupo D...; colaborar na concepção e desenvolvimento de políticas e instrumentos de Gestão de Recursos Humanos, em função do contexto da empresa, de acordo com orientações gerais do grupo D... e em observância da legislação laboral em vigor” tendo a “C...”, a “D3..., S.A.” e a Dra. E... procedido, no dia 1 de julho de 2009, a um acordo de cessação da posição contratual da empregadora, nos termos da qual a partir dessa data a Dra. E... passava a pertencer aos quadros de pessoal de “D3...”—resposta ao quesito 3.º.

64. Desde a contratação da Dra. E... e a cessação do contrato de trabalho do Autor, ambos foram trabalhadores da “C...” e não foram dados ao Autor novos trabalhos para executar—respostas aos quesitos 4.º e 39.º.

65. O autor enviou uma carta datada de 20 de dezembro de 2007 ao Eng.º J... relativa a uma “proposta de abertura do processo negocial—rescisão por mútuo acordo do Contrato de Trabalho” na qual refere que a proposta de alteração funcional apresentada no dia 7 de dezembro de 2007 consubstancia um claro afastamento da função-objecto do contrato de trabalho e que também não estava alinhada com o seu projecto e expectativas de evolução profissional e nesse contexto considera que a melhor opção passaria por um processo conducente a uma cessação contratual—resposta ao quesito 6.º.

66. As funções que lhe foram apresentadas nessa reunião ocorrida no dia 7 de dezembro de 2007 eram totalmente diferentes das funções da área de recursos humanos que o Autor desempenhava—resposta ao quesito 8.º.

67. O Autor pretendia manter-se na área de recursos humanos que desempenhava—resposta ao quesito 9.º.

68. referida mudança não trazia para o Autor qualquer incentivo de índole económica—resposta ao quesito 10.º;

69. O Autor não aceitou as funções que lhe foram apresentadas pelo Engenheiro K...—resposta ao quesito 13.º.

70. A proposta efectuada pelo Engenheiro G..., referida em U), enquadrava-se em funções numa nova área de actividade da C...—resposta ao quesito 19.º.
71. O Autor, por carta datada de 31 de dezembro de 2012, dirigida ao Eng.º G... solicitou-lhe um prévio enquadramento sócio laboral referente à função apresentada por este—resposta ao quesito 22.º (este facto é alterado infra)
72. O Eng.º G... disse ao Autor que o lugar dele, Responsável de Recursos Humanos ia ser extinto no Porto, passando os recursos humanos para Lisboa—resposta ao quesito 28.º.
73. O Autor já tinha apresentado, no dia 20 de dezembro de 2007, uma proposta de compensação pela cessação do contrato de trabalho—resposta ao quesito 30.º.
74. As funções propostas ao Autor para ser o Responsável da “Qualidade, Ambiente e Segurança” ou para ser o responsável numa área do “Planeamento e Controlo” da “Direcção Comercial e de redes” eram em áreas novas e que as funções de “controlo de Gestão” seriam a definir e a precisar na área do centro Operacional denominado “U...”—resposta ao quesito 32.º.
75. O Autor não aceitou nenhuma das propostas oferecidas pelo Engenheiro E...—respostas aos quesitos 35.º e 36.º.
76. A porta de acesso ao gabinete que passou a ser partilhado pela Dra. F... e Dra. E..., estava fechada após as horas de expediente, não tendo o Autor chave da mesma—resposta ao quesito 40.º.
77. A partir do final de dezembro de 2007, da extinta “Direcção de logística e de Recursos Humanos”, apenas a Dra. F... ficou no 1.º andar, embora também tivesse mudado de gabinete—resposta ao quesito 41.º.
78. No período referido na alínea AF), o Autor ficou a ultimar as tarefas que já lhe tinham sido entregues -respostas aos quesitos 42.º e 43.º.
79. Face à decisão transmitida pela “C...” da extinção da “Direcção de Logística e Recursos Humanos”, o Autor enviou à Ré, uma outra carta datada de 9 de janeiro de 2008, na qual refere que o valor da indemnização base de 70.000 euros constituía um referencial de negociação, mas que o valor de 25.000 euros para frequência de Pós-Graduação (Escola ...) era inquestionável, pretendendo ainda em alternativa ao recebimento da quantia de 30.000 euros, ficar com o veículo automóvel que lhe estava distribuído, um “Renault ...”, acrescentando ainda pretender receber da empresa a emissão de documento de acesso ao subsídio de desemprego e que cumpridos esses termos se disponibilizava para rescindir por mútuo acordo o contrato que o ligava à “C...”, mediante o pagamento de um valor compensatório que ascendia à quantia líquida de € 91.596,23—respostas aos quesitos 46.º e 49.º.
80. A Ré procedeu à extinção da Direcção de Logística e Recursos Humanos onde o Autor se encontrava integrado—resposta ao quesito 62.º.

81. As áreas de da Logística e dos Recursos Humanos foram cindidas, passando a integrar a “Direção de Gestão e Regulação” da C...—resposta ao quesito 63.º.
82. Após a D... passar a assumir a gestão da “C...” a área dos recursos humanos desta perdeu a sua autonomia, passando a aplicar apenas a política de recursos humanos definida pela “D..., S.A.”—resposta ao quesito 64.º.
83. A área de logística da Ré passou a contar com um coordenador, auxiliado por três colaboradores que vieram a ser cedidos à D”...—resposta ao quesito 65.º.
84. O departamento de Recursos Humanos da ré, passou a ficar centralizado na holding do Grupo D... (D..., S.A.), sita em Lisboa, empresa que congrega na sua Direcção de Recursos Humanos todos os assuntos relacionados com os recursos humanos—resposta ao quesito 66.º.
85. O gabinete onde a Drª E... trabalhava era no edifício da Ré, na cidade do Porto e a ela cabia assegurar o cumprimento da política geral e centralizada dos recursos humanos do grupo D..., sediado em Lisboa—resposta aos quesitos 67.º e 68.º.
86. Na contratação da Drª E... para a área dos recursos humanos foi considerada a mais-valia resultante de ser jurista de profissão, o que iria permitir o seu aproveitamento em questões da área jurídica, nomeadamente na salvaguarda e harmonização dos direitos adquiridos dos trabalhadores da C... e para tratar das situações jurídicas dos trabalhadores expatriados—resposta ao quesito 69.º.
87. A centralização na D..., S.A. dos Recursos Humanos da Ré implicava que as funções do Autor ficassem reduzidas a tarefas de execução da política de recursos humanos definidas por aquela—resposta ao quesito 70.º.
88. Tendo sido esvaziada toda a componente de investigação e desenvolvimento que antes competia ao departamento de Recursos Humanos da ré—resposta ao quesito 72.º.
89. Para além do que resultou assente em BB), que por razões de proximidade com a sua residência, o Sr. Dr. V..., Diretor de Recursos Humanos da “D4..., S.A.” passou a ter gabinete nas instalações da Ré, sitas na Rua ... n.º .., no Porto—resposta ao quesito 73.º.
90. O Dr. J..., superior hierárquico do Autor com a extinção do Departamento de Logística e Recursos Humanos da Ré, deixou de trabalhar nesta empresa em finais de Dezembro de 2007—resposta ao quesito 77.º.
91. Outros trabalhadores da Ré que também trabalhavam no mesmo edifício, por força desse processo de reestruturação, tiveram de mudar do local onde tinham os seus gabinetes—resposta ao quesito 82.º.
92. A partir do final do ano de 2007, o Autor não foi colocado junto dos

trabalhadores da “Direção de Gestão e Regulação” porque não estava integrado nessa direção e a sua situação profissional estava ainda em fase de definição—resposta ao quesito 83.º.

93. O gabinete no r/c para onde o Autor foi transferido passou a ser ocupado pelo responsável pela área da comunicação da Ré, após a cessação do contrato de trabalho do Autor—resposta ao quesito 84.º.

Estes os factos provados na 1.ª instância.

Sob o n.º 71 consta que o Autor, por carta datada de 31 de dezembro de 2012, dirigida ao Eng.º G... solicitou-lhe um prévio enquadramento sócio laboral referente à função apresentada por este.

Como resulta da motivação da matéria de facto da 1.ª instância, o facto, que corresponde ao quesito 22.º da base instrutória, tem por base a carta que se encontra a fls. 156-157, dirigida pelo Autor ao Eng. G....

E tal carta é datada de 31 de Dezembro de 2007.

Assim, tendo em conta não só o documento (carta) como o período temporal a que se reportam os factos, resulta que a referência a 31 de Dezembro de 2012 só pode ter ficado a dever-se a manifesto lapso.

Por tal motivo, e tendo presente o disposto no artigo 249.º do Código Civil e no artigo 614.º do Código de Processo Civil, rectifica-se o referido lapso, pelo que o n.º 71 dos factos provados passará a ter a seguinte redacção:

«O Autor, por carta datada de 31 de dezembro de 2007, dirigida ao Eng.º G... solicitou-lhe um prévio enquadramento sócio laboral referente à função apresentada por este».

#### **IV. Fundamentação**

Delimitadas supra, sob o n.º II, as questões essenciais a decidir, é o momento de analisar, de per si, cada uma delas.

##### **1. Da impugnação da matéria de facto**

**1.1.** Ao longo das alegações e conclusões do recurso, o recorrente faz a sua apreciação sobre alguns dos factos provados ou não provados, para daí extrair determinadas conclusões, designadamente que a área de recursos humanos da Ré/recorrida não foi extinta e que a resposta a determinada factualidade devia ser diferente.

No entanto, o que se extrai sobre a impugnação da matéria de facto é que o recorrente faz a sua própria análise sobre a prova produzida para, se bem se interpreta, em relação a alguns factos retirar uma resposta diferente, embora sem que discrimine devidamente tais factos.

Ancora-se para tal alteração não só em prova documental, mas também em

prova testemunhal, que foi gravada na primeira sessão da audiência de julgamento, realizada em 27 de Abril de 2011, já que em relação às posteriores audiências de julgamento, como resulta do relato supra, não houve lugar à gravação da prova.

A parte contrária pronunciou-se no sentido de não se conhecer da impugnação da matéria de facto porquanto não houve lugar à gravação de toda a prova testemunhal, o que impossibilita, «(...) automática e necessariamente, o recurso da matéria de facto que assentou em prova testemunhal(...)», além de que o recorrente não cumpre o ónus de especificação referente à matéria de facto, e ainda que assim se não entenda, que a matéria de facto – provada e não provada – se encontra de acordo com a prova produzida, pelo que é de manter a mesma.

Já a Exma. Procuradora-Geral Adjunta, ancorando-se no entendimento que o recorrente impugna genericamente a matéria de facto e que os excertos que indica não são suficientes para impor uma diferente decisão, conclui pela inexistência de fundamento para a pretendida alteração da matéria de facto. Vejamos.

## **1.2.** Estipula o artigo 640.º do Código de Processo Civil:

«Ónus a cargo do recorrente que impugne a decisão relativa à matéria de facto

«1. Quando seja impugnada a decisão sobre a matéria de facto, deve o recorrente obrigatoriamente especificar, sob pena de rejeição:

- a) Os concretos pontos de facto que considera incorretamente julgados;
- b) Os concretos meios probatórios, constantes do processo ou de registo ou gravação nele realizada, que impunham decisão sobre os pontos da matéria de facto impugnados diversa da recorrida;
- c) A decisão que, no seu entender, deve ser proferida sobre as questões de facto impugnadas.

2. No caso previsto na alínea b) do número anterior, observa-se o seguinte:

- a) Quando os meios probatórios invocados como fundamento do erro na apreciação das provas tenham sido gravados, incumbe ao recorrente, sob pena de imediata rejeição do recurso na respetiva parte, indicar com exatidão as passagens da gravação em que se funda o seu recurso, sem prejuízo de poder proceder à transcrição dos excertos que considere relevantes;
- b) Independentemente dos poderes de investigação oficiosa do tribunal, incumbe ao recorrido designar os meios de prova que infirmem as conclusões do recorrente e, se os depoimentos tiverem sido gravados, indicar com exatidão as passagens da gravação em que se funda e proceder, querendo, à transcrição dos excertos que considere importantes.

3 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 é aplicável ao caso de o recorrido pretender alargar o âmbito do recurso, nos termos do n.º 2 do artigo 636.º.».

Nos termos do disposto no artigo 662.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, a Relação deve alterar a decisão produzida sobre a matéria de facto se, designadamente, a prova produzida impuser decisão diversa.

**1.2.1.** No caso em apreço, como se disse, o que o recorrente parece fazer é uma apreciação genérica sobre a matéria de facto para daí extrair conclusões fáctico-jurídicas.

Contudo, não obstante a falta de clareza da impugnação, admita-se – face às conclusões apresentadas e embora com enormes dúvidas sobre qual a real intenção do recorrente – que é possível extrair que pretende impugnar a resposta aos quesitos n.ºs 3, 8, 9, 12, 14, 16, 19, 22, 23, 27, 28, 29, 33, 40, 43, 46, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 64, 67, 70, 71 e 72.

Nesta situação, haveria que reconhecer que o recorrente havia cumprido o ónus imposto pela alínea a) do n.º 1 do artigo 640.º, ou seja, os concretos pontos da matéria de facto que impugna.

Porém, o mesmo já não se pode concluir em relação à alínea c) do mesmo número e artigo, o que vale por afirmar que não indica, em concreto, a decisão que no seu entender deve ser proferida sobre as questões de facto impugnadas.

Além disso, mas não menos importante, na impugnação deve o recorrente indicar os concretos meios probatórios que impõem decisão diversa [alínea b), do n.º 1 do artigo 640.º].

E, de acordo com o disposto no n.º 2, alínea a) do mesmo artigo, quando os meios de prova indicados pelo recorrente tiverem sido gravados, incumbe ao recorrente “(...) indicar com exatidão as passagens da gravação em que se funda o seu recurso, sem prejuízo de poder proceder à transcrição de excertos que considere relevantes”.

Como assinala Abrantes Geraldés (Recursos no Novo Código de Processo Civil, 2013, Almedina, pág. 126-127), o novo Código, no que à impugnação da matéria de facto diz respeito, reforçou o ónus de alegação imposto ao recorrente.

Assim, sempre que o recurso envolva a impugnação da decisão sobre a matéria de facto, deve, além do mais e que ora não releva, o recorrente:

“(...) c) Relativamente aos pontos da decisão da matéria de facto cuja impugnação se funde, no todo ou em parte, em provas gravadas, para além da especificação obrigatória dos meios de prova em que o recorrente se baseia, cumpre ao recorrente indicar com exactidão as passagens da gravação relevantes e proceder, se assim o entender, à transcrição dos excertos que

considere oportunos; (...)."

E mais adiante (págs. 128-129) conclui o mesmo Autor:

"A rejeição total ou parcial do recurso respeitante à impugnação da decisão da matéria de facto deve verificar-se em alguma das seguintes situações:

a) Falta de conclusões sobre a impugnação da decisão da matéria de facto;

b) Falta de especificação nas conclusões dos concretos pontos de facto que o recorrente considera incorrectamente julgados;

c) Falta de especificação dos concretos meios probatórios constante do processo ou nele registados (v.g. documentos, relatórios periciais, registo escrito, etc.);

d) Falta de indicação exacta das passagens da gravação em que o recorrente se funda;

e) Falta de posição expressa sobre o resultado pretendido relativamente a cada segmento da impugnação;

f) Apresentação de conclusões deficientes, obscuras ou complexas, a tal ponto que a sua análise não permita concluir que se encontram preenchidos os requisitos mínimos que traduzem algum dos elementos referidos".

Ora, no que respeita à gravação da prova, o caso em apreço teve, como resulta do relatório supra, uma particularidade: é que logo no início da segunda sessão de julgamento, realizada em 17-01-2012, a Ré/recorrida declarou prescindir da gravação da prova, ao que o Autor/recorrido não se opôs; na sequência, a partir de tal requerimento não houve lugar à gravação da prova, o que significa que apenas na primeira sessão da audiência de julgamento, realizada em 27-04-2011, houve gravação da prova.

Daí decorre que este tribunal não dispõe de todos os elementos referentes à prova testemunhal, uma vez que apenas alguma dela (a indicada pelo Autor) foi gravada.

E a atender-se apenas à prova testemunhal gravada, os poderes de investigação do tribunal quanto à apreciação da matéria de facto impugnada com base em prova testemunhal ficariam desde logo limitados, na medida em que apenas poderia atender a alguma dessa prova (a que foi gravada).

Nesta circunstância, a parte contrária ficaria, em termos práticos, cerceada nos seus direitos, uma vez que não poderia servir-se de prova testemunhal por si arrolada, por esta não ter sido gravada, o que configuraria violação do princípio da igualdade das partes (cfr. artigo 4.º do Código de Processo Civil). O próprio princípio de aquisição processual – nos termos do qual as provas e afirmações adquiridas para o processo são atendíveis mesmo que sejam favoráveis à parte contrária (cfr. artigo 413.º do Código de Processo Civil e Manuel de Andrade, Noções Elementares de Processo Civil, Coimbra Editora,

1979, pág. 385) – seria aqui postergado, pois não se atenderia a alguma da prova testemunhal (a que não foi gravada).

Finalmente, também o princípio da livre apreciação da prova – nos termos do qual o juiz aprecia as provas segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto (artigo 607.º, n.º 5, do Código de Processo Civil), ficaria aqui irremediavelmente afectado, pois este tribunal só poderia formar a sua convicção com fundamento em alguma prova testemunhal produzida (a que foi gravada) não podendo dispor de toda a prova produzida, maxime da que não foi gravada, para formar a sua convicção.

Nesta sequência, tendo em conta que não houve lugar à gravação de toda a prova testemunhal produzida, não dispõe este tribunal de elementos de prova que lhe permitam questionar e, eventualmente, alterar a matéria de facto impugnada com base em, ou também em, prova testemunhal.

Isto quando é sabido que vigora no nosso ordenamento jurídico o princípio da liberdade de julgamento ou da prova livre – artigo 607.º, n.º 5 do Código de Processo Civil –, segundo o qual o tribunal aprecia livremente as provas e fixa a matéria de facto em sintonia com a convicção que tenha firmado acerca de cada facto controvertido, salvo se a lei exigir, para a existência ou prova do facto jurídico, qualquer formalidade especial, caso em que esta não pode ser dispensada.

No caso em apreciação, não só a matéria de facto impugnada não exige qualquer formalidade especial para ser dada como provada, como a prova documental em que o recorrente se ancora para alterar a matéria de facto não tem força probatória plena.

E a referida matéria, alegadamente impugnada pelo recorrente (e dizemos alegadamente pois, como se deixou assinalado, nem sequer resulta claro das conclusões das alegações de recurso, qual a matéria concretamente impugnada pelo recorrente), baseia-se em prova testemunhal e em prova documento.

Isto com excepção da resposta a alguns quesitos, 3, 22, 46, 55 e 65, que se baseou apenas em prova documental.

Porém, ainda aí, estão em causa documentos que apenas fazem prova plena quanto às declarações atribuídas ao seu autor, considerando-se provados os factos compreendidos na declaração que forem contrários aos interesses do declarante (artigo 376.º do Código Civil).

Ora, da resposta ao quesito 3.º o que consta é que a Dr.ª E... celebrou um determinado contrato de trabalho e as funções que de acordo com esse contrato lhe cabiam, bem como a cessação da posição contratual.

As cópias dos contratos em causa constam de fls. 298 a 301, 302 a 307, não se

vislumbrando qualquer fundamento para pôr em causa o que consta dos referidos contratos, independentemente de saber se, efectivamente, a pessoa em causa desempenhava ou desempenha as funções constantes dos contratos. Também a resposta o quesito 22 nada mais traduz o que o Autor/recorrente expressou na carta que enviou ao Eng. G... e cuja cópia consta de fls. 156 e 157, pelo que não se vê qualquer fundamento para alterar a resposta do tribunal a quo.

E o mesmo se diga quanto à resposta aos quesitos 46, 55 e 65, fundada em carta do Autor (46), contrato de trabalho celebrado entre a Dr.<sup>a</sup> E... e a Ré (55) e organograma desta (65).

Aliás, afigurando-se notória que a resposta dada a tais quesitos com base nos documentos em causa só podia ser essa, suscitam-se até fundadas dúvidas se o recorrente pretendeu impugnar os factos em causa, pois, como se disse, ele nem sequer indicou de forma clara os concretos pontos da matéria de facto que impugnava e a decisão que, no seu entender, devia ser proferida sobre os factos impugnados.

Refira-se ainda que o recorrente parece sustentar haver contradição nas respostas aos quesitos 68, 71 e 72, que correspondem os factos supra sob os n.ºs 85 e 88.

Nos quesitos em causa perguntava-se (indica-se também o quesito 70, por o 71 se encontrar com ele directamente conexionado):

«68- De forma a obviar quaisquer constrangimentos decorrentes da distância física que separa o Porto (onde a Ré se situa e desenvolve a sua actividade) de Lisboa (onde se localiza a D..., SA), onde passariam a ser definidas a política de recursos humanos, nomeadamente a política de contratação, a avaliação de desempenho, a definição das retribuições e das áreas de formação, entendeu-se que deveria ser contratado um colaborador que garantisse o contacto directo entre Lisboa e Porto e executasse as orientações emanadas dos serviços centrais?

(...)

70 - A centralização na D..., SA dos recursos humanos da ré implicava que o núcleo de funções do autor ficasse reduzido a tarefas de mera execução?

71 - Como veio a suceder com a Sr.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> E...?

72 - Tendo sido esvaziada toda a componente de investigação e desenvolvimento que antes competia ao departamento de Recursos Humanos da ré?»

A resposta do tribunal recorrido aos referidos quesitos foi a seguinte:

«67 e 68) - Provado apenas que o gabinete onde a Dr.<sup>a</sup> E... trabalhava era no edifício da Ré, na cidade do Porto e que a esta lhe cabia assegurar o

cumprimento da política geral e centralizada dos recursos humanos do grupo D..., sediado em Lisboa.

(...)

70) - Provado apenas que a centralização na D..., S.A. dos Recursos Humanos da Ré implicava que as funções do Autor ficassem reduzidas a tarefas de execução da política de recursos humanos definidas por aquela.

71) - Provado o que resulta da resposta dadas aos quesitos 67º e 68º

72) - Provado».

Ou seja, em síntese: o que se perguntava era se passando a definição da política de recursos humanos da Ré para a D..., SA, sediada em Lisboa, havia necessidade de contratar um colaborador para garantir o contacto entre a D..., SA e a Ré e executar as orientação emanadas dos serviços centrais, o que implicava que as funções dos recursos humanos da Ré ficassem circunscritas a tarefas de mera execução; e a resposta do tribunal a quo foi que com a centralização dos recursos humanos na D..., SA, as tarefas do Autor ficaram reduzidas a mera execução das políticas definidas por esta e que a Dr.ª E... passou a assegurar, no edifício da Ré, a política geral de recursos humanos da D..., SA, sediada em Lisboa.

Salvo o devido respeito por diferente interpretação, não se detecta aqui qualquer contradição na resposta aos quesitos: o que está em causa é, ao fim e ao resto, que com a centralização dos recursos humanos na D..., SA, foram reduzidas, ou até alteradas, as tarefas que vinham sendo exercidas pelo Autor, que passaram a ser de mera execução, tarefas essas que passaram a ser da Dr.ª E....

Inexiste, por isso, a alegada contradição dos quesitos.

Uma vez aqui chegados, conclui-se que o recorrente não cumpriu o ónus que a lei lhe impõe no artigo 640.º do Código de Processo Civil, pelo que não é de conhecer da impugnação da matéria de facto, e que mesmo que assim se não entendesse, em relação à impugnação de factos apenas com base em prova documental não existe fundamento para alterar os mesmos, assim como não se verifica uma alegada contradição na resposta aos quesitos 68, 71 e 72.

## **2. Da anulação (ou resolução) da revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo**

Como já se deixou referido, sob I., o Autor ancorou o pedido de anulação, ou resolução, do acordo de revogação do contrato de trabalho na existência de assédio por parte da Ré com vista à cessação desse contrato de trabalho, e ainda na circunstância de ter sido induzido em erro com vista à celebração desse acordo, tendo-lhe sido dito, designadamente, que o seu posto de trabalho iria ser extinto.

A 1.ª instância julgou improcedente a acção, tendo, para tanto, assim recorrido:

«Perante os factos alegados pelo Autor, o que resultou mais evidente deste processo, para além da falta de prova do circunstancialismo controvertido e que poderia ser subsumível ao referido conceito de assédio moral e de engano (cfr. respostas negativas aos quesitos 1.º, parcial do 2.º, 17.º, 18.º, 23.º, 24.º a 27.º, 38.º, 50.º a 54.º e 56.º) foi sobretudo uma vontade previamente esclarecida, livre e informada no âmbito de um processo negocial complexo entre as partes.

A vontade, na definição de Castro Mendes, Teoria Geral do Direito Civil, vol. II, pág. 71, é um querer concreto, constituindo a declaração um instrumento da sua manifestação.

Alegou o Autor ter sido induzido em erro pois fizeram que acreditasse que o seu posto de trabalho ia ser extinto e que a área dos Recursos Humanos onde desempenhava as suas funções seria deslocalizada para Lisboa, o que levou a que temesse pela sua situação laboral.

O erro-motivo está previsto no art. 252.º, nº 1 do C.Civil que dispõe o seguinte: “O erro que recaia nos motivos determinantes da vontade, mas não se refira à pessoa do declaratório nem ao objecto do negócio, só é causa de anulação se as partes houverem reconhecido, por acordo, a essencialidade do motivo.”

O Prof. Manuel de Andrade explicava que “O erro-vício consiste na ignorância (falta de representação exacta) ou numa falsa ideia (representação inexacta), por parte do declarante, acreca de qualquer circunstância de facto ou de direito que foi decisiva na formação da sua vontade, por tal maneira que se ele conhecesse o verdadeiro estado das coisas não teria querido o negócio, ou pelo menos não o teria querido nos precisos termos em que o concluiu. (..)”.cfr. Teoria Geral da Relação Jurídica, II, pág. 238.

Sob pena de causar uma inaceitável incerteza jurídica, o legislador exige que as partes, por acordo, reconheçam a importância e a causa do motivo determinante do negócio.

Não se tratando de erro sobre a pessoa do declaratório nem sobre a base do negócio, a essencialidade do motivo (extinção do posto de trabalho do Autor) devia ter sido reconhecida por ambas as partes, o que manifestamente não aconteceu.

Portanto, a questão de saber se o posto de trabalho do Autor foi extinto pela Ré ou se foi induzido em erro nessa matéria, não tem a mínima relevância, por falta do necessário acordo (autónimo) sobre esse motivo.

De qualquer modo, ficou provada a extinção da Direcção de Logística e Recursos Humanos onde o Autor se encontrava integrado em consequência do

processo de mudança encetado pela D... que implicou uma reestruturação da organização dos serviços da empresa.

Mais: as áreas da Logística e dos Recursos Humanos foram cindidas, passando a integrar a “Direção de Gestão e Regulação” da C... e após a D... passar a assumir a gestão da “C...” a área dos recursos humanos desta perdeu a sua autonomia, passando a aplicar apenas a política de recursos humanos definida pela “D..., S.A.”.

E o departamento de Recursos Humanos da Ré, passou a ficar centralizado na holding do Grupo D... (D..., S.A.), sita em Lisboa, empresa que congrega na sua Direcção de Recursos Humanos todos os assuntos relacionados com os recursos humanos.

Conclui-se, assim, que o Autor não foi induzido em erro e que a situação que, na altura, lhe foi transmitida era verdadeira e concretizou-se.

Acresce que a Ré propôs-lhe várias alternativas para manter o Autor ao serviço da empresa, que foram por si recusadas por entender que não corporizavam qualquer projecto sustentado de evolução profissional—cfr. ponto 30, o que nos leva a concluir que a sua prestação laboral, para além de ser bem avaliada, inexistia fundamento para a suspeita de pretenderem dispensá-lo sob aquele pretexto de extinção de posto de trabalho.

Por outro lado, o próprio processo negocial, com propostas e contrapropostas de ambas as partes, e inclusivé as cláusulas pormenorizadas do acordo de revogação do contrato, permite-nos afirmar que estamos perante um caso, ao contrário da grande maioria, em que as partes verdadeiramente negociaram ponderando os respectivos interesses, e chegaram a um consenso, correspondente às respectivas vontades, esclarecidas e absolutamente livres. Assim sendo, e repete-se, este é um caso que exemplifica o que deveria ser sempre uma negociação entre empregador e trabalhador com vista à cessação do contrato de trabalho por acordo.

A carta que o Autor remeteu ao Administrador Delegado da Ré quase um ano depois de ter assinado o acordo de cessação do contrato de trabalho—cfr. ponto 60, consubstancia, ao invés, um arrependimento, que não pode ser considerado, por ter sido ultrapassado o prazo legal para esse efeito—v. art. 395.º, n.º 1 do C.Trabalho/03.

Nessa missiva o próprio Autor que o processo negocial foi complexo e demorado, com sucessivos avanços e recuos, solicitando, atendendo à falta de contacto com a realidade empresarial, que reencaminhasse o seu curriculum vitae com o objectivo de concorrer a uma posição laboral na empresa.

Portanto, as abordagens ao Autor por parte da Ré, na sequência do processo de reestruturação interno da empresa e de extinção do seu posto de trabalho foram legítimas e justificadas, tendo as partes chegado a um consenso no

sentido da cessação do contrato de trabalho através de sete cláusulas negociais.

A partir do final de dezembro de 2007, da extinta “Direcção de Logística e de Recursos Humanos” em que o Autor se integrava, apenas a Dra. F... ficou no 1.º andar, embora também tivesse mudado de gabinete tal como o Autor e outros trabalhadores em resultado do processo de reestruturação.

O departamento de Recursos Humanos da Ré passou a ficar centralizado na holding do Grupo D..., sita em Lisboa, que congrega na sua Direcção de Recursos Humanos todos os assuntos relacionados com recursos humanos. Finalmente, a contratação da Dra. E... não se destinou a substituir o Autor na medida em que lhe cabia assegurar o cumprimento da política geral e centralizada dos recursos humanos do grupo D..., sediado em Lisboa, e, dado ser jurista de profissão, salvaguardar e harmonizar os direitos adquiridos dos trabalhadores da C... e para tratar das situações jurídicas dos trabalhadores expatriados.

Após a cessação do contrato de trabalho, o Autor ainda frequentou as instalações da Ré, ultimando projectos, pelo que faz todo o sentido não lhe terem atribuído novos trabalhos a partir de dezembro de 2007, mês em que lhe foi comunicado pelo Eng.º J..., seu superior hierárquico, que iria desempenhar funções diversas em resultado do processo de mudança interna em curso.

Numa palavra, o Autor não logrou demonstrar minimamente ter sido alvo de um comportamento assediante por parte da Ré nem qualquer vício da vontade susceptível de conduzir à anulabilidade do acordo de cessação do contrato de trabalho».

O Autor/recorrente rebela-se contra tal entendimento, sustentando, desde logo, a alteração da matéria de facto, questão já decidida supra, no sentido de não se conhecer de tal impugnação por o recorrente não ter cumprido o ónus que a lei lhe impõe quanto a tal impugnação.

Além disso argumenta, muito em síntese, que a recorrida nunca lhe propôs qualquer proposta de trabalho ou novas funções devidamente definidas e organizadas, que foi esvaziado de funções e retirado do gabinete e que a área de recursos humanos da Ré/recorrida não foi extinta, tendo continuado a estar localizada nas suas instalações, no Porto, daí parecendo extrair os motivos para o alegado assédio e para ter sido induzido em erro ao ter assinado o acordo de revogação do contrato de trabalho.

Diversamente a Ré aplaude a decisão recorrida, por inexistência do alegado mobbing e erro sobre o motivo do acordo de cessação do contrato de trabalho. Cumpre decidir.

Cabe, antes de mais, deixar explicitado que se acompanha e subscreve a sentença recorrida, não só quanto à parte decisória, mas também quanto ao essencial da fundamentação.

Daí que tenhamos procedido à transcrição de parte significativa da fundamentação da referida sentença, pelo que apenas se justificarão mais algumas considerações em reforço do entendimento ali explanado.

À data da celebração do acordo de revogação do contrato de trabalho, 28-02-2018, encontrava-se em vigor o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que após proclamar no seu artigo 23.º a proibição de discriminação, veio no n.º 1 do artigo 24.º a qualificar como discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador; e no n.º 2 do mesmo artigo define por assédio «(...) todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador».

Posteriormente, no âmbito do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o artigo 29.º define o assédio como 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». Com este preceito alargou-se assim o âmbito do assédio, pois enquanto no anterior Código (n.º 2 do artigo 24.º) se qualificava como tal todo o comportamento indesejado conexionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo 23.º, no Código actual passou a abranger qualquer comportamento indesejado que crie situações humilhantes, vexatórias e atentatórias da dignidade do trabalhador.

Como faz notar Guilherme Dray (in Código do Trabalho Anotado, de Pedro Romano Martinez e Outros, 9.ª Edição, 2013, Almedina, pág. 185), o conceito de assédio passou a abranger «(...) não apenas as hipóteses em que se vislumbra na esfera jurídica do empregador o objectivo de afectar a dignidade do visado, mas também aquela em que, ainda que se não reconheça tal desiderato, ocorra o efeito a que se refere a parte final do n.º 2.».

Como se afirmou no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 29-03-2012 (Proc. n.º 429/09.TTLSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) o que importa

apurar é, ao fim e ao resto, se há aspectos da conduta do empregador para com o trabalhador (através dos seus superiores hierárquicos) que sejam aptos a criar neste um desconforto e mal estar no trabalho que firam a respectiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica; ou, como se escreveu no acórdão do mesmo tribunal, de 03-12-2014 (Proc. n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) «[o] assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador[], aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências».

Porém, como se acentua no mesmo acórdão, no assédio não tem de estar presente o elemento volitivo de afectar o trabalhador, bastando que este resultado seja consequência do comportamento adoptado pelo empregador: mas, apesar do legislador ter prescindido do elemento volitivo, o assédio, em qualquer das modalidades, tem em regra associado um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

É altura de regressarmos ao caso em apreço.

A este propósito o que resulta, no essencial, da matéria de facto é o seguinte:

- ao serviço da Ré o Autor era ultimamente, responsável pelos recursos humanos (n.º 5);
- a Ré é uma empresa concessionária do serviço público de distribuição de gás natural em média e baixa pressão, na região Litoral Norte do país, sendo a estrutura accionista composta maioritariamente pelo “Grupo D...”, que a partir de 07 de Dezembro de 2007 assumiu a gestão da Ré (n.ºs 37 a 40);
- face à regulamentação do mercado livre do gás natural, designadamente com separação jurídica das actividades de distribuição e comercialização, houve necessidade dos concessionários adoptarem novas políticas de gestão e reestruturarem os seus serviços (n.ºs 42 a 45);
- no âmbito dessa reestruturação da Ré, o seu Director de Recursos Humanos para a unidade de negócios do gás natural foi destacado para Espanha e uma subordinada do Autor (Dr.ª F...) foi destacada para a D2..., foi extinta a «Direcção de Logística e Recursos Humanos», onde o Autor se integrava, tendo o superior hierárquico do Autor deixado de trabalhador na empresa e a área de recursos humanos perdido autonomia, passando apenas a aplicar a política de recursos humanos definida pela D..., SA., em Lisboa (n.ºs 46, 77, 80, 82, 84 e 90);
- nesse âmbito foi em 06 de Dezembro de 2007 celebrado contrato a termo com a Sr.ª Dr.ª E..., para o início de funções em 01 de Janeiro de 2008, para «assegurar o reporte à hierarquia da política geral de recursos humanos do

Grupo D...», ou seja, assegurar o cumprimento da política geral e centralizada dos recursos humanos do «Grupo D...», sediado em Lisboa (n.ºs 47, 62 e 85);

- a contratação da Dr.ª E... para a área dos recursos humanos foi considerada uma mais-valia resultante de ser jurista de profissão, o que permitia o seu aproveitamento em questões de natureza jurídica (n.ºs 86);
- em 07 de Dezembro de 2007 o superior hierárquico directo do Autor propôs ao Autor, no âmbito de um processo de mudança interna em curso, que passasse a desempenhar as funções de «Responsável de Controlo de Gestão», funções essas totalmente diferentes das que até aí exercia de responsável dos recursos humanos (n.ºs 12, 51 a 53 e 66);
- tal comunicação apanhou o Autor de surpresa, sendo que não lhe foi dada a possibilidade de continuar a exercer as funções de responsável dos recursos humanos (n.ºs 13 e 14);
- perante a rejeição do Autor em assumir as novas funções, a Ré contratou para as mesmas uma pessoa externa ao «Grupo D...» (n.º 54);
- no dia 10 de Dezembro foi feita a apresentação de novos administradores da D... a todos os trabalhadores da Ré, com novo modelo de organização, tendo na sequência, sido apresentadas ao Autor as novas funções que lhe estavam confiadas (n.º 16 a 18);
- não tendo nessa reunião havido consenso entre o Autor e o Administrador-Delegado da D4... quanto às novas funções para este, na semana que mediou entre os dias 17 e 21 de Dezembro de 2007 foi proposto ao Autor o exercício das funções numa nova área, como Responsável de Qualidade, Ambiente e Segurança, o que ele não aceitou (n.ºs 19, 20 e 55);
- em 20 de Dezembro de 2007 o Autor remeteu à Ré uma proposta de revogação do contrato por mútuo acordo e na semana seguinte, mais concretamente em 27 de Dezembro, noutra reunião, foi proposto ao Autor que passasse a exercer funções de responsável numa área a criar no âmbito do Planeamento e Controlo da Direcção Comercial e de Redes, sendo-lhe afirmado insistentemente para aceitar essa nova colocação, pois o lugar dele, de responsável dos recursos humanos, no Porto, ia ser extinto, passando os recursos humanos para Lisboa (n.ºs 21 a 25 e 65);
- O Autor não aceitou a nova colocação, pois pretendia manter-se na área de recursos humanos, sendo que a mudança não lhe trazia qualquer incentivo de índole económica (n.º 67, 68, e 72);
- a partir de 28 de Dezembro de 2007, o gabinete do Autor foi transferido do 1.º andar do edifício da Ré para o R/C, e os antigos elementos da área de recursos humanos da Ré passaram a estar integrados na Direcção Administrativa e Financeira da Ré, ficando o Autor integrado na Direcção-Geral (n.ºs 27 a 29);

- o referido gabinete no R/C fica próximo do balcão de recepção da Ré e da porta de entrada e saída do edifício, tem uma área de cerca de 13m<sup>2</sup>, com luz directa, sendo que no corredor de acesso ao mesmo, mas do lado oposto, e sem que as portas fiquem frente-a-frente, se situam as casa de banho de serviço (n.º 57 e 62);
- a partir de tal data, da extinta «Direcção de Logística e Recursos Humanos» apenas uma trabalhadora, subordinada do Autor, ficou no 1.º andar, embora mudando de gabinete (n.º 77)
- em 31 de Dezembro de 2007 o Autor entregou à Ré uma carta em que lhe coloca algumas condições para aceitar a referida proposta (da Ré) de exercício de novas funções (n.º 30);
- em reunião realizada em 02 de Janeiro de 2008 com o Administrador-Delegado da Ré o Autor ficou a saber que a Dr.ª E... era a nova colaboradora da Ré e tinha iniciado funções no novo gabinete de recursos humanos situado no 1.º andar do edifício, que partilhava com uma antiga subordinada do Autor (n.ºs 31 a 33);
- em 09-01-2008 o Autor apresentou à Ré uma nova proposta de revogação por mútuo acordo do contrato de trabalho (n.º 35);
- Com a data de 29 de Fevereiro de 2008 foi assinado o acordo de revogação do contrato por mútuo acordo entre o Autor e a Ré, embora aquela tenha, efectivamente, sido assinado em data posterior à dele constante (n.ºs 3 e 36);
- datada de 29 de Fevereiro de 2008, o Autor enviou uma mensagem de despedida dirigida aos «colegas» em que afirma, em síntese, ser normal haver mudanças nas empresas e que não tendo aceite as perspectivas de evolução profissional que a Ré lhe apresentou optou por acordar na cessação, por mútuo acordo, do contrato de trabalho (n.º 59);
- Com a centralização do Departamento de Recurso Humanos, incluindo da Ré, na holding do «Grupo D...», em Lisboa, as funções do Autor ficavam reduzidas a tarefas de execução da política de recursos humanos definida por aquela, ficando esvaziada toda a componente de investigação e desenvolvimento, que antes competia ao departamento de recursos humanos da Ré (n.ºs 86, 87 e 88).

Deste quadro factual, o que se extrai é que em finais de 2007 houve lugar a uma reestruturação da Ré.

No âmbito da mesma, o departamento de recursos humanos, de que o Autor era até então responsável, perdeu funções relevantes, designadamente, na área de investigação e desenvolvimento, para se «limitar» a executar as orientações definidas pelo «Grupo D...», em Lisboa.

Esta reestruturação envolveu também, naturalmente, mudança nos espaços/

gabinetes ocupados por alguns trabalhadores: com efeito, se determinado departamento é extinto e as funções que nele eram exercidas passam a ser exercidas noutra(s) departamento(s), compreende-se e justifica-se que os respectivos trabalhadores, ou alguns deles, tenham que mudar de instalações em função do novo organograma.

Por isso, não se vislumbra que no concreto circunstancialismo a mudança de gabinete do Autor envolvesse qualquer «pressão» ou objectivo eticamente reprovável por parte da Ré.

E o mesmo se verifica quanto às negociações tendo em vista a atribuição ao Autor de novas e diferentes funções: importa ter presente que o Autor não era na Ré um «trabalhador qualquer»; sendo responsável dos recursos humanos e perdendo este serviço várias das suas funções nobres, e passado a «limitar» a executar as orientações determinadas por outrem, compreende-se que houvesse necessidade de procurar uma ocupação profissional compatível para o Autor, ou então uma alternativa à inviabilidade dessa ocupação.

Daí que a materialidade apurada não permite concluir que tenha existido qualquer conduta persecutória da Ré sobre o Autor, seja no sentido deste aceitar as novas funções, seja no sentido de pôr termo à vigência do contrato de trabalho.

E, pergunta-se: poderá a situação descrita configurar erro sobre os motivos que conduziram à celebração do acordo de revogação do contrato de trabalho? Também aqui a nossa resposta é negativa.

Expliquemos porquê.

O artigo 252.º do Código Civil prevê as situações do chamado erro-vício, independentemente de o erro incidir ou não sobre os motivos que integram a base negocial.

Assim, nos termos do n.º 1 do referido artigo, o erro que recaia sobre os motivos determinantes da vontade, mas não se refira à pessoa do declaratório nem ao objecto de negócio, só é causa de anulação se as partes houverem reconhecido, por acordo, a essencialidade do motivo.

Exige-se, pois, para que haja anulabilidade que tenha sido reconhecida, por acordo, a essencialidade do motivo determinante da vontade e que o mesmo não se refira à pessoa do declaratório nem ao objecto do negócio.

Já de acordo com o n.º 2 do mesmo artigo se o erro recair sobre as circunstâncias que constituíram a base do negócio, é aplicável ao erro do declarante o disposto sobre a resolução ou modificação do contrato por alteração das circunstâncias vigentes no momento em que o negócio foi concluído.

Como explicitam Antunes Varela e Pires de Lima, «[o] facto de as

circunstâncias constituírem a base do negócio e de o erro ser em regra, nestes casos, um erro bilateral explica que a lei prescindia do acordo sobre a essencialidade do motivo a que se refere o n.º 1 do artigo 252.º» (Código Civil Anotado, Vol. I, 3.ª Edição, Coimbra Editora, 1982, págs. 235-236).

De acordo com o ensinamento de Mota Pinto, o erro-vício «[t]raduz-se numa representação inexacta ou na ignorância de uma qualquer circunstância de facto ou de direito que foi determinante na decisão de efectuar o negócio.

Se estivesse esclarecido acerca dessa circunstância – se tivesse exacto conhecimento da realidade – o declarante não teria realizado qualquer negócio ou não teria realizado o negócio nos termos em que o celebrou».

E destaca o mesmo autor como uma das condições gerais de relevância do erro-vício como motivo de anulabilidade do negócio a essencialidade: «o erro é essencial se, sem ele, se não celebraria qualquer negócio ou se celebraria um negócio com outro objecto ou de outro tipo ou com outra pessoa.

(...)

Parece que só o erro essencial produzirá, desde logo, uma vez presentes os restantes requisitos gerais especiais, a anulabilidade do negócio (obra citada, pág. 509).

Assim, acompanhando o referido autor, nas condições gerais de relevância do erro-vício como motivo de anulabilidade exige-se a existência de «(...) uma cláusula (expressa ou tácita) no sentido de a validade do negócio ficar dependente da existência da circunstância sobre que versou o erro (...)», excluindo-se a relevância do erro sobre os motivos para além desse estrito condicionalismo; já se o erro incidir sobre as circunstâncias que constituíram a chamada base negocial, haverá lugar à anulabilidade do contrato nos termos previstos nos artigos 437.º a 439.º do Código Civil para a resolução por alteração das circunstâncias vigentes no momento em que o negócio foi concluído, ou seja, desde que a exigência das obrigações assumidas afecte gravemente os princípios da boa fé e não esteja coberta pelos riscos próprios do contrato (passim, a págs. 508-516).

Regressemos ao caso que nos ocupa.

De acordo com o recorrente, tendo no acordo de cessação do contrato de trabalho sido indicado como motivo para o mesmo a extinção do posto de trabalho, e sendo esse motivo falso porque o posto de trabalho não foi extinto, daí resultaria, nos termos do n.º 1 do artigo 252.º, um acordo, ainda que tácito, sobre a essencialidade desse motivo (extinção do posto de trabalho) para a celebração da cessação por mútuo acordo do contrato de trabalho.

Entende-se, porém, que a situação melhor se enquadra no disposto no n.º 2 do mesmo artigo, já que estão em causa circunstâncias que constituíram a base

do negócio, rectius, a extinção do posto de trabalho; isto é: o trabalhador teria aceite negociar a cessação do contrato de trabalho na pressuposição que o seu posto de trabalho ia ser extinto, o que, alegadamente, não teria acontecido; está em causa o que Castro Mendes, citado na referida obra de Mota Pinto, classifica como «um erro bilateral sobre condições patentemente fundamentais do negócio jurídico».

Em tal situação o contrato só é anulável desde que o que dele resulta, designadamente a cessação do vínculo laboral para o Autor, afecte os princípios da boa fé e não esteja coberto pelos riscos do próprio contrato. Pois bem: como resulta do acordo de revogação do contrato, (cláusula 2.<sup>a</sup>), este «(...) tem por base a decisão de extinção do posto de trabalho correspondente às funções que o TRABALHADOR vinha exercendo na C... e justifica-se na necessidade da 1.<sup>a</sup> Outorgante proceder a uma reestruturação interna da sua organização, reestruturação essa determinada por motivos estruturais».

Ora, não parece merecer discordância que a recorrente procedeu à reestruturação interna da sua organização e que parte das funções que eram atribuídas aos recursos humanos, como sejam a de investigação e desenvolvimento, lhe foram retiradas, passando o mesmo a limitar-se a ser um «executor» das orientações definidas pelo «Grupo D...», em Lisboa.

Daí que não se possa considerar que o posto de trabalho, com as exactas funções que o Autor tinha, se manteve.

Além disso, não pode deixar de se ter presente que houve todo um processo tendente à recolocação do Autor noutras funções, que não foi por ele aceite, tendo as partes então optado pelo acordo de revogação do contrato de trabalho.

Este acordo, resultando, naturalmente, de cedências de ambas as partes, teve uma contrapartida significativa para o trabalhador, tendo em conta a sua antiguidade e retribuição: o recebimento de uma compensação de € 148.920,54.

E quer na comunicação de despedida que enviou aos colegas, quer naquela outra que cerca de um ano depois de cessar o contrato enviou a um administrador da D..., jamais o Autor invocou que o motivo que esteve na base da cessação do seu contrato de trabalho foi a extinção do posto de trabalho e que, de algum modo, tenha sido induzido em erro quanto às circunstâncias que o levaram a negociar a cessação do contrato.

Aliás, note-se que já antes de celebrar o acordo em causa, concretamente em 02-01-2008 o Autor tomou conhecimento que a Dr.<sup>a</sup> E... era a nova colaboradora da empresa e que tinha iniciado funções no novo gabinete dos recursos humanos situado no 1.<sup>o</sup> andar do edifício, partilhando-o com F...,

antiga subordinada do Autor (facto n.º 32), o que significa que já antes do referido acordo de cessação do contrato ele teria conhecimento que, pelo menos, algumas das funções que por si eram desempenhadas passaram a sê-lo pela Dr.ª E....

Por isso, dentro dos princípios da boa fé, não se apresenta razoável a anulação do negócio, quando - realce-se também - cerca de um ano após a cessação do contrato o próprio Autor solicita a um administrador da D... «um lugar de trabalho» na empresa, lugar esse que não lhe foi concedido, o que significa que não pretendia anular o referido acordo de revogação do contrato de trabalho.

Seja como for, ainda que se entenda que a situação em causa se subsume no disposto no n.º 1 do artigo 252.º, mesmo assim não existe fundamento para anular o acordo; e isto pelos motivos que se deixaram expressos: não resulta do diverso circunstancialismo descrito, designadamente das comunicações do Autor após a cessação do contrato, que este tivesse considerado essencial para a celebração do negócio a extinção do posto de trabalho, o que vale por dizer que não se verifica o acordo tácito sobre a essencialidade do motivo (já que quanto ao acordo expresso, está de todo afastada qualquer referência nesse sentido),

Todo o processo negocial tendente à revogação do contrato foi objecto de propostas e contrapropostas de ambas as partes, com ponderação dos respectivos interesses até chegarem a um consenso, o que significa, como se afirmou na sentença recorrida, que as partes se encontravam esclarecidas e livres a negociar.

Nesta sequência, e verificando-se a inexistência de erro-vício, impõe-se concluir pela improcedência das conclusões das alegações de recurso e, por consequência, pela improcedência deste.

Vencido no recurso, o recorrente suportará o pagamento das custas, em ambas as instâncias (artigo 527.º do Código de Processo Civil).

## **V. Decisão**

Face ao exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação do Porto em **negar provimento ao recurso interposto por B... e, em consequência, confirmam a sentença recorrida.**

Custas pelo recorrente.

\*

Porto, 01 de Junho de 2015

João Nunes

---

Sumário elaborado pelo relator (artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil):

- i) tendo a parte impugnado a matéria de facto, além do mais, com base na prova testemunhal por si apresentada e tendo-se procedido apenas à gravação dessa prova, mas já não da que foi apresentada pela outra parte, não pode conhecer-se da referida impugnação com fundamento nesse meio de prova, sob pena de violação de princípios processuais, como sejam o da igualdade das partes, o da aquisição processual e o da livre apreciação;
- ii) o assédio implica comportamentos do empregador para com o trabalhador que sejam aptos a criar neste um desconforto e mal estar no trabalho e a ferir a respectiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica;
- iii) ainda que para a sua verificação não seja necessário que na esfera jurídica do empregador se verifique o objectivo de afectar a dignidade do trabalhador, bastando que este resultado seja consequência da conduta do trabalhador, terá, todavia, que ter associado um objectivo final ilícito ou, pelo menos, eticamente reprovável;
- iv) não se verifica assédio se na sequência da reestruturação da empregadora o trabalhador foi mudado de gabinete, a Ré lhe propôs a mudança de funções, por aquelas que ocupava - de responsável dos recursos humanos - na parte relevante terem sido suprimidas, acabando os partes, após diversas negociações, com propostas e contrapropostas por cada uma delas, por celebrar um acordo de revogação do contrato de trabalho;
- v) por idênticos motivos não pode concluir-se que houve erro-vício do trabalhador na celebração do acordo - com fundamento em ter celebrado o mesmo na pressuposição de que o seu posto de trabalho iria ser extinto - se se verifica que a empregadora procedeu à reestruturação dos serviços, passando toda a política de recursos humanos a ser definida na holding do Grupo, limitando-se a empregadora a executar a mesma.

João Nunes