



Assédio Laboral e Resolução do Contrato de Trabalho

No âmbito do processo n.º 2687/22.4T8FAR.E1, foi proferido acórdão pelo Tribunal da Relação de Évora, no passado dia 7 de Novembro de 2023, nos termos do qual se considerou configurar justa causa de resolução do contrato de trabalho a prática de assédio moral relativamente a trabalhadora.

Emergiram os autos da resolução de contrato de trabalho promovido por trabalhadora, Autora da acção, com fundamento nos seguintes comportamentos praticados pela entidade empregadora, geradores, na primeira, de um quadro clínico de ansiedade generalizada e da necessidade de recorrer à baixa médica e a tratamento médico e medicamentoso, que se prolongou para lá da data de resolução do contrato:

NOTÍCIAS, NOVIDADES,
TÓPICOS ACTUAIS

AUTORES



LÍDIA SILVESTRE
ADVOGADA



JEANNETTE PLANCHE
ADVOGADA



- Insultos e comentários depreciativos constantes, dirigidos pela entidade empregadora à trabalhadora;
- Situações constrangedoras da trabalhadora com os clientes, motivadas por procedimentos impostos pela entidade empregadora, que os faziam sentir enganados e apresentar reclamação;
- Críticas à forma de vestir e à conduta da trabalhadora como mãe;
- Borrifadelas com uma mistura de água e vinagre, fazendo com que a trabalhadora tivesse de permanecer no seu posto de trabalho exalando cheiro a vinagre;
- Marcação unilateral de férias, sem qualquer antecedência em relação ao seu início;
- Desrespeito pelo regime de horário flexível objecto de Parecer da CITE, impondo a entidade empregadora à trabalhadora a realização do turno que finalizava às 23 horas, bem sabendo que tal era incompatível com os seus deveres de mãe, pois não tinha qualquer outro apoio para tomar conta da sua filha menor.

Para o devido enquadramento dos factos, o Tribunal da Relação de Évora começou por distinguir várias formas de assédio: o assédio discriminatório, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer factor discriminatório que não o sexo;

e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa (*mobbing*).

Neste contexto, considerou o Tribunal que são três os requisitos que caracterizam o *mobbing*:

- (i) A prática de comportamentos hostis, humilhantes ou vexatórios;
- (ii) A sua duração (referindo que é a repetição de tais comportamentos hostis, que transforma um mero conflito pontual num assédio moral); e
- (iii) As consequências destes comportamentos sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego, conduzindo-a a um processo de exclusão profissional.

Embora ressalvando que se possa retirar do artigo 29.º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, o Tribunal sublinhou ser exigível que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma: o respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.



Com efeito, considerando os factos “hostis e humilhantes” concretamente praticados e acima descritos, continuados ao longo dos anos de duração da relação laboral, que visavam não apenas a conduta profissional, mas acima de tudo a própria individualidade da trabalhadora e, bem ainda, as suas consequências, designadamente ao nível da saúde psíquica desta, decidiu o Tribunal não haver dúvidas quanto à verificação de assédio laboral e consequente existência de justa causa para a resolução do contrato de trabalho.

Já em matéria de danos não patrimoniais, o Tribunal julgou totalmente procedente o pedido da trabalhadora (alicerçado, entre o mais, na ansiedade generalizada e na necessidade de recurso a tratamento médico e medicamentoso), que os liquidou em €8.000,00, revelando, porém, que o valor petitionado peca, até, por parcimónia, o que denota que o pedido se justificava, nesta sede, superior.

Deixa-se, por fim, uma relevante nota quanto ao prazo à disposição do trabalhador para resolução o contrato de trabalho com invocação de justa causa. Tendo a entidade empregadora invocado a exceção de caducidade do direito de resolução, o Tribunal, julgando-a improcedente, considerou que nas situações de carácter continuado ou duradouro, que se agravam com o decurso do tempo, o prazo de trinta dias para resolução do contrato com justa causa só se conta a partir do momento em que os efeitos da violação por parte do empregador assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna intolerável para o trabalhador.