

<u>Acórdãos STJ</u>	Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça
Processo:	429/09.9TTLSB.L1.S1
Nº Convencional:	4ª SECCÃO
Relator:	GONÇALVES ROCHA
Descritores:	ASSÉDIO MORAL MOBBING
Data do Acórdão:	03/29/2012
Votação:	UNANIMIDADE
Texto Integral:	S
Privacidade:	1
Meio Processual:	REVISTA
Decisão:	CONCEDIDA A REVISTA TRAZIDA PELA RÉ NEGADA A DO AUTOR
Área Temática:	DIREITO DO TRABALHO - SUJEITOS
Doutrina:	<p>-Abrantes Geraldês, Recursos em Processo Civil, Novo Regime, págs. 340-342.</p> <p>-Cardona Ferreira, Guia de Recursos em Processo Civil, pág. 261, 5ª edição.</p> <p>-Júlio Gomes, Direito do Trabalho volume I, 2007, págs. 426, 428, 436, 437.</p> <p>-Miguel Teixeira de Sousa, Cadernos de Direito Privado, nº 21 (Janeiro/Março de 2008), pág. 21 e seguintes.</p> <p>-Ribeiro Mendes, Recursos em Processo Civil, reforma de 2007, págs. 144 e 145.</p> <p>-Romano Martinez e outros, Código do Trabalho anotado, 6ª edição, pág. 146, anotação ao artigo 24º.</p> <p>-Salazar Casanova, “Apontamentos sobre a reforma dos recursos”, Revista da Ordem dos Advogados, 68 (2008), I, pág. 49 e seguintes.</p>
Legislação Nacional:	<p>BTE Nº 26/82; BTE Nº 31/90; BTE Nº 30/2003 DE 15/8.</p> <p>CÓDIGO CIVIL (CC): - ARTIGOS 496.º, N.º3, 799.º</p> <p>CÓDIGO DO TRABALHO/ 2003 (CT): - ARTIGOS 18.º, 23.º, N.º1, 24.º, N.º2, 177.º, 178º, Nº 1, ALÍNEA A), 197.º, N.º.4 AL. A).</p> <p>DL Nº 409/71 DE 27/9, LEI DA DURAÇÃO DO TRABALHO (LDT): - ARTIGOS 11.º, N.ºS 1 E 2, 13.º, NºS 1 E 2, 14.º, 15.º.</p> <p>DL Nº 303/2007 DE 24 DE AGOSTO, ARTIGOS 11.º/1 E 12.º/1.</p>
Jurisprudência Nacional:	<p>ACÓRDÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA:</p> <p>- DE 7/7/2010, PROCESSO Nº 5/08.3TBGDL.E1.S1, DISPONÍVEL EM WWW.DGSI.PT.</p>

Sumário :

I- Configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica.

II- Não se tendo apurado materialidade suficiente para se poder concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que visasse atingir os valores da dignidade profissional e da integridade física e psíquica, não se pode considerar integrada a figura do assédio moral.

Decisão Texto Integral:

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

1----

AA intentou uma acção com processo comum, emergente de contrato individual de trabalho, contra

“C... – Caixa BB, S. A.”, com sede em Lisboa, alegando que foi admitido ao serviço do B... – Banco CC - em 19.01.1987, tendo em Fevereiro de 1989 integrado a carreira técnica, em Fevereiro de 1997 sido reclassificado para a categoria profissional de Técnico de grau III, depois de, em 1996, ter concluído a licenciatura em Gestão de Empresas, vindo a ser promovido por mérito para o nível 11, em 1/1/97.

Em 07.2001, por força da fusão entre o B CC e a R, passou a integrar os quadros desta, no Núcleo de Apoio da Direcção Geral de Risco. Nos primeiros dois anos de integração o A viveu na R uma grande fase de instabilidade, quer ao nível emocional (porque, como os restantes trabalhadores do ex-B CC, sentiu o estigma de ser parte integrante de uma fusão) quer ao nível profissional

(porque existiam várias diferenças entre o B CC e a CBB ao nível dos procedimentos e ao nível do modo de actuação no mercado bancário).

Neste período viu eliminadas as suas perspectivas e ambições de carreira profissional, porquanto não foi correctamente integrado no que respeita à categoria/nível.

Com efeito, foi integrado numa estrutura (Núcleo de Apoio) onde não existe enquadramento funcional para integrar um Técnico Grau III; além disso, o autor viu o seu anterior subsídio de desempenho e disponibilidade ser convertido em remuneração de desempenho e o valor que auferia convertido numa percentagem que não perfaz os valores mínimos estabelecidos.

E apesar de cumprir de forma responsável e diligente os trabalhos que lhe foram sendo propostos, desenvolvendo programas de extrema importância para a R, nunca foi promovido nem contemplado com qualquer incentivo salarial, nem teve formação profissional sobre qualquer matéria tecnicamente qualificante.

Iniciou, por isso, processos de reclamação que tiveram diversas peripécias e se revelaram desgastantes, humilhantes e desmotivadores, pois a sua situação nunca foi regularizada.

Não foi autorizado a participar num grupo de trabalho que estava a ser constituído para a informação “Bens e Garantias”, o que lhe causou forte instabilidade e perturbação.

Tem vindo a ser reiteradamente discriminado, ignorado e prejudicado, tendo pedido transferência para outra Direcção, sem qualquer resposta até ao momento. Não tem objectivos atribuídos, pelo que desconhece como pode ser avaliado, para poder reverter a sua situação profissional.

Por toda esta actuação da R, está triste, desgostoso, indignado, desmotivado e sente-se humilhado e desprestigiado, sem quaisquer

perspectivas de futuro.

Concluiu pedindo que a ré seja condenada a integrá-lo no nível retributivo 13 desde a data da fusão e a restituir-lhe todas as diferenças salariais daí resultantes e, ainda, a atribuir-lhe um novo nível e isenção de horário de trabalho parcial, colocando-o na situação em que se encontraria se não fosse a conduta ilícita da ré e, pelo menos, correspondente à média dos níveis que usufruem outros técnicos da ré com a sua experiência profissional e qualificações, com o consequente pagamento do diferencial nas retribuições que deveria ter auferido até efectivo pagamento, a liquidar em execução de sentença e a atribuir-lhe imediatamente funções adequadas à sua categoria, qualificações e perfil e a indemnizá-lo pelos danos não patrimoniais sofridos, de valor nunca inferior a € 100.000,00.

Regularmente citada, veio a R contestar, e impugnando a factualidade alegada pelo A, concluiu pela improcedência da acção, com a sua consequente absolvição dos pedidos.

Após audiência de julgamento **foi proferida a sentença, que julgando a acção improcedente, absolveu a R. dos pedidos.**

Inconformado, apelou o A, tendo o Tribunal da Relação julgado a apelação parcialmente procedente, vindo a condenar a R. a pagar ao A., a título de indemnização por danos não patrimoniais, a quantia de € 25.000, confirmando a sentença recorrida no demais.

Irresignadas, recorreram ambas as partes de revista, tendo a R rematado a sua alegação com as seguintes conclusões:

1. O douto Acórdão recorrido, após exaustiva e detalhada análise

da prova produzida nos presentes autos, decidiu alterar a matéria de facto provada, alterando a redacção dos pontos 90., 92., 106., 107. e 108 e aditando os pontos 13-A., 15-A., 20-A., 33-A., 66-A., 87-A, 89-A. e 90-A., dos factos provados.

2. Não obstante as alterações da matéria de facto, o douto Acórdão recorrido entendeu - e bem! - que não houve da parte da ora Recorrente qualquer discriminação do Autor. Concretamente, decidiu não haver discriminação quanto à categoria profissional atribuída aquando da fusão do ex-B CC; quanto à integração no Núcleo de Apoio da DGR; quanto ao tipo de horário de trabalho atribuído; quanto à formação profissional prestada; e ainda, quanto à progressão salarial prosseguida pelo Autor, designadamente quanto ao nível retributivo, à retribuição por isenção de horário de trabalho e ao complemento retributivo.

3. Surpreendentemente, o douto Acórdão recorrido entendeu verificar-se uma situação de assédio moral de que o Recorrido teria sido vítima, e estribado nas considerações que teceu, concluiu condenado a Recorrente no pagamento ao Recorrido de uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de 25.000,00 Euros.

4. A Recorrente, que é uma prestigiada instituição de crédito e pessoa de bem, não pode conformar-se com tal decisão, e daí a presente Revista.

5. O douto Acórdão recorrido, depois de descrever o que, modernamente, se entende por assédio moral ou mobbing - descrição, aliás, com a qual a Recorrente concorda inteiramente - avança que no caso dos autos "há diversos aspectos na conduta da R, através do superior hierárquico do A. (o Director Central da DGR) para com o recorrente, que, apesar de não serem, quando analisados isoladamente, ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto e dado o seu prolongamento no tempo, são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a sua dignidade profissional, a sua

integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos na sua prestação laboral, com a desmotivação que causam e também na saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho da R. e recorrida".

6. Ter-se-ia por saudável que o douto Acórdão, após julgar que não estavam verificadas as diversas, muitas, discriminações invocadas pelo Recorrido, daí extraísse algum ensinamento para a apreciação do alegado assédio. É que parece óbvio o descontentamento do Recorrido - também a Recorrente o não nega - mas, como se decidiu nas instâncias, tal descontentamento, ao contrário do que entendia o Recorrido, não tem qualquer base de sustentação em incumprimento contratual da Recorrente.

7. Demonstrada a falta de fundamento da pretensão do Recorrido - no que respeita às alegadas discriminações - pensa-se que deveria o douto Acórdão recorrido ter em conta que a relação laboral vigente entre a Recorrente e o Recorrido, se marcava, pela parte deste último, por uma perspectiva errada quanto aos direitos que lhe assistiam, facto que, naturalmente, seria gerador de tensões e desgastes, sempre não fundamentados, como se viu.

8. O douto Acórdão recorrido, na apreciação que fez, poderia - deveria - ter-se rodeado das maiores cautelas o que, salvo o devido respeito, não fez.

9. Pelo contrário, o douto Acórdão recorrido valorizou, de forma errada, alguns dos factos provados e considerou outros factos que não estão sequer provados, extraindo conclusões que, salvo o devido respeito, não resultam da prova produzida.

10. Primeiro, refere-se ao facto de, desde a fusão, o Recorrido ser identificado como um caso especial. E, "eventualmente", por esse motivo foi-lhe atribuído um horário diferente.

11. Tal fundamento não tem qualquer sustentação na prova

produzida pois não consta da matéria que facto, nem após as alterações que foram introduzidas pelo douto Acórdão recorrido, que o Recorrido fosse visto como um "caso especial".

12. Mais: ainda que o Recorrido fosse visto como um "caso especial", sempre ficaria por saber em que consistiria essa especialidade, já que a matéria de facto é, também quanto a esse aspecto, absolutamente omissa!

13. Mais ainda: o douto Acórdão recorrido, sustentando-se num facto não provado avança, precipitadamente, para uma "eventualidade" afirmando: "E, eventualmente, por esse motivo foi-lhe atribuído um horário diferente."

14. E é assim, salvo o devido respeito, suportado em facto nenhum, que o douto Acórdão em crise dá como assente a primeira situação que reputa integrar a prática de assédio moral.

15. Segundo, o douto Acórdão recorrido avança que a manutenção do Recorrido a fazer o reporte diário das situações devedoras de incumprimento é também uma situação de molde a sustentar o pretenso assédio moral.

16. Também sobre as funções atribuídas ao Recorrido ficou claro não haver qualquer discriminação.

17. Mais: ficou evidenciado pelo próprio douto Acórdão recorrido que as funções que agora condenada por terem sido mantidas ao Recorrido, eram funções técnicas que na expressão do douto Acórdão em crise se afigura: "indiscutivelmente configurarem funções técnicas que se enquadram no descritivo funcional do técnico de Grau III (...)".

18. É certo que o Recorrido poderia ambicionar que lhe fossem atribuídas outras funções ou mesmo que fosse colocado noutra estrutura da organização da Recorrente, mas a falta de satisfação dessa ambição do Recorrido não pode ter a leitura que o douto

Acórdão recorrido dela faz, mormente, ao considerar que a actuação da Recorrente ou do superior hierárquico do Recorrido integra, por esse facto, a prática de assédio moral.

19. Terceiro, o douto Acórdão recorrido refere-se ao facto de ter sido obstada a participação do Recorrido no grupo de trabalho para a informação Bens e Garantias, apesar da nota positiva dada à respectiva participação no projecto DD, sendo nomeada outra pessoa e pedida a colaboração do Recorrido com essa pessoa, o que, nos palavras do douto Acórdão "redundou numa desconsideração e humilhação do A."

20. Sobre tal matéria está provado no ponto 69. que: "O Sr. Director Central da DGR substituiu a participação do A. naquele grupo de trabalho por outra pessoa da DGR e solicitou ao A. que oferecesse colaboração ao Técnico encarregue de integrar aquele grupo de trabalho."

21. Tal facto, salvo o devido respeito, não integra qualquer incumprimento contratual e, por isso, desacompanhado de qualquer demonstração de intenção persecutória do Recorrido, que, de resto, não houve, não pode ter a leitura que fez o douto Acórdão em crise.

22. Quarto, para chegar ao pretense assédio moral, o douto Acórdão em crise assenta ainda no facto de, desde 2002, o Recorrido não ter obtido qualquer promoção ou instrumento de ajustamento salarial.

23. Reitera-se que parece óbvio o descontentamento do Recorrido mas reitera-se também que, como se decidiu nas instâncias, tal descontentamento, ao contrário do que entendia o Recorrido, não tem qualquer base de sustentação em qualquer incumprimento contratual por banda da Recorrente.

24. Pelo que, demonstrado que ficou não ter havido qualquer discriminação do Recorrido no que respeita quer à sua promoção

quer à sua progressão retributiva, é incompreensível que se aponte à Recorrente que o facto de não ter promovido o Recorrido desde 2002 constitui ou integra uma prática de assédio moral.

25. Não resulta dos presentes autos qualquer prática da Recorrente ou do superior hierárquico do Recorrido que integre assédio moral, que, de resto, não houve!

26. Diga-se ainda que, ao contrário do que foi expresso pelo douto Acórdão recorrido, não é aplicável o disposto no artigo 799º do Código Civil, porquanto não houve - como ficou demonstrado - qualquer incumprimento contratual por banda da Recorrente, já que, como concluíram as instâncias, não houve qualquer discriminação do Recorrido.

27. Não opera, assim, a presunção contida naquele artigo 799º do Código Civil.

28. Para chegar ao alegado incumprimento do disposto no artigo 18º do Código do Trabalho/2003, o douto Acórdão recorrido, apesar de decidir não haver qualquer discriminação e portanto incumprimento e, portanto, culpa, estriba-se na presunção de culpa do devedor que faltou ao cumprimento da obrigação...

29. Tal raciocínio, salvo o devido respeito, não pode proceder.

30. E, diga-se desde já, que também não se aplica, no caso, a regra de repartição do ónus da prova contida no nº 3 do artigo 23º do Código do Trabalho/2003, porquanto nunca estaríamos aqui na presença de discriminação - de resto, refutada nas instâncias - em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

31. Foi este, de resto, o entendimento do Supremo Tribunal

de Justiça que, no recente Acórdão de 21.04.2010, disponível in www.dgsi.pt, cujo sumário acima, parcialmente, se transcreve.

32. Cabia, pois, ao Recorrido o ónus de alegar e provar factos que pudessem consubstanciar o pretense assédio, o que o Recorrido não fez e, diga-se, nunca faria, porquanto na verdade não houve, nunca, qualquer prática da Recorrente ou do superior hierárquico do Recorrido que pudessem como tal ser qualificados.

33. Mesmo que se tivesse por demonstrada a prática de assédio moral - nunca concedendo!!! -o montante fixado para a indemnização (25.000,00 Euros) revela-se manifestamente excessivo, porquanto sempre haveria que considerar que, naquela hipótese - que se não aceita!!! - o próprio Recorrido, por suportado em entendimento errado como resulta da improcedência das pretensões que deduziu nos presentes autos, contribuiu de forma determinante para a deterioração da relação laboral, pelo que a indemnização a arbitrar nunca poderia exceder, em juízo de equidade, o montante de 500,00 Euros.

34. Deve, pois, julgar-se procedente o presente recurso, revogando-se o douto Acórdão recorrido, na parte que condenou a Recorrente a pagar ao Recorrido uma indemnização por danos não patrimoniais, absolvendo-se a Recorrente de todos os pedidos.

35. Decidindo como decidiu, o douto Acórdão recorrido violou o disposto no artigo 799º do Código Civil e o disposto nos artigos 18º e 24º do Código do Trabalho/2003.

Pede-se assim, que se revogue o Acórdão recorrido, na parte que condenou a Recorrente a pagar ao Recorrido uma indemnização por danos não patrimoniais.

Por seu turno, o A rematou assim a sua alegação:

A - Julgou o douto Acórdão recorrido, e bem, que o circunstancialismo vivido pelo A./Recorrente configura uma

situação de assédio moral pois "a qualificação da situação como de assédio moral significa que estamos perante um ilícito contratual dado que foi violado o dever de respeitar a integridade psíquica e moral do trabalhador, direito de personalidade consagrado no mencionado art. 18º do CT, dando causa a um dano moral merecedor da tutela do direito (que culminou na doença psíquica a que está a ser acompanhado)".

B - Com o devido respeito, errou o douto Acórdão recorrido ao ter considerado não haver discriminação ao nível da classificação profissional do A., aquando a fusão B CC/C BB; na sua integração num núcleo de apoio e obstrução à sua mudança de serviço; no horário de trabalho que lhe foi atribuído; na falta de formação profissional tecnicamente qualificante, e na sua não promoção e progressão salarial, factores que estiveram na origem da doença psíquica do A. e que contribuíram fortemente para a situação de assédio moral de que o mesmo foi alvo.

C - A recorrida vinha outorgando o ACTV do sector bancário, excepcionando determinadas matérias, entre as quais a das carreiras profissionais, conforme os factos provados sob o nº 20:

"20. À data da fusão existiam na R. carreiras profissionais com categorias profissionais específicas e com regimes especiais associados, nos termos dos documentos juntos a fls. 58 a 72, que se dá por reproduzido".

D - À data da fusão ainda estava em vigor na C BB o regulamento junto à Ordem de Serviço nº ... de 21 de Janeiro de 1983, e as respectivas carreiras profissionais com categorias profissionais específicas e com regimes especiais associados.

E - O acórdão recorrido entendeu que, do doc. nº 4 (regulamento junto à Ordem de Serviço nº ... de 21 de Janeiro de 1983) "consta que, à categoria prevista no CCT como Técnico (...) e que, de acordo com o quadro V se distribuía pelos graus IV, III, II e I, a que correspondiam os níveis salariais mínimos respectivamente 7,

10, 12 e 15, se contrapunha na Caixa a classificação (ou graus) de Técnico Tirocinante, Assistente Técnico, Assessor, Adjunto Técnico e Consultor, a que correspondiam os níveis salariais, respectivamente de 7 e 8, 9 a 12, 13, 14 e 15, 16 a 18". Pelo que, o douto acórdão recorrido reconhece que há correspondência, mas entende que ela não é directa, entendimento este que, com o devido respeito, está errado.

F - Segundo o disposto no doc. n.º 3 (Ordem de Serviço n.º ... de 21 de Janeiro de 1983, que estava em vigor à data da fusão, conforme resulta dos factos provados sob o n.º 20), "transcrevem-se na coluna da esquerda, as cláusulas do CCT directamente aplicáveis à C BB e, na coluna direita, os regimes especiais vigentes na C BB por serem mais favoráveis ou por constituírem matéria ressalvada". Da interpretação literal deste texto parece resultar clara a correspondência directa entre as duas colunas.

G - Ainda é feita uma ressalva, no Acórdão recorrido, segundo a qual, ainda que se entendesse haver uma correspondência directa, a existir uma redenominação, a mesma seria para a categoria de Assistente Técnico, e não de Assessor. Este entendimento também não está correcto, com o devido respeito.

H - A carreira de técnico no ACTV inicia-se no Grau IV e finaliza no Grau I. Segundo o ACTV, na cláusula 20.º (Período de estágio), n.º 1 diz-se o seguinte: "O acesso a categorias profissionais de funções específicas ou de enquadramento poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de vaga, mas que, em caso algum poderá exceder um ano."

I - Já nas carreiras específicas da C BB, apesar de haver a categoria de Técnico Tirocinante, a carreira de técnico inicia-se na categoria de Assistente Técnico e acaba na de Consultor. À semelhança do ACTV, para ingressar na carreira de técnico da C BB, também é necessário fazer um estágio, sendo este feito na categoria de Técnico Tirocinante, "que era uma categoria intermédia que durava enquanto o trabalhador estava em período

probatório ou de estágio para a carreira técnica e a informação de mérito a prestar pela hierarquia após a conclusão do estágio, necessária à confirmação do empregado na categoria, deverá conter proposta concreta da data de promoção ao nível 9, considerando-se para o efeito o tempo mínimo de 3 meses e o máximo de 1 ano", conforme resulta dos factos provados sob o n.º 24.

J - Assim, se a categoria profissional do autor fosse redenominada para a categoria de Assistente Técnico, estaria a ser reclassificado na categoria que dá início à carreira de técnico, na C BB. Ora, o A./ Recorrente já não era um principiante na carreira de técnico, pois a sua categoria era de técnico de grau III e não a de técnico de grau IV, que é a categoria que dá início à carreira de técnico segundo o ACTV.

K - Pelo que, não é apenas uma questão de designação sem qualquer repercussão, pois o A./recorrente não seria prejudicado no nível salarial, mas sim e muito, na sua categoria profissional, fazendo um retrocesso na sua carreira bancária de técnico e dessa forma sim, iria ser fortemente prejudicado.

L - É ainda referido no douto Acórdão recorrido que o regulamento (doc. n.º 4 junto à p.i.) não definia as funções de cada uma das designações que atribuía aos diversos graus técnicos, limitando-se a transcrever a descrição genérica de técnico que constava do ACTV de 82. Já no anexo III do ACTV de 1990, a descrição das funções que cabem a cada um dos graus da categoria profissional de técnico é bem mais pormenorizada.

M - De facto, atentemos à descrição da categoria de Técnico de Grau I: " O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição (...)" (nosso sublinhado e negrito). Conforme se pode verificar, na classificação da C BB, constante do regulamento (doc. n.º 4), o tecto máximo da carreira técnica é o Consultor, que é aquele que desempenha funções de consultor.

N - Ora, aqui parece haver uma correspondência directa clara. O técnico, na classificação do ACTV, atingia o expoente da sua carreira na área técnica alcançando o nível I. Já o técnico na classificação da C BB atingia o expoente da sua carreira na área técnica na categoria de Consultor. Veja-se que em ambas as classificações os níveis são completamente diferentes. No ACTV o grau mínimo para Técnico de grau I era o 15 e na classificação da C BB o grau mínimo para Consultor era o 16.

O - Aliás, em todas as categorias profissionais elencadas no Regulamento (doc. n.º 4), os níveis mínimos praticados pela classificação da C BB eram superiores, face aos do ACTV do sector bancário. E daí que faça sentido o disposto no doc. n.º 3 (Ordem de Serviço n.º ... de 21 de Janeiro de 1983), "transcrevem--se na coluna da esquerda, as cláusulas do CCT directamente aplicáveis à C BB e, na coluna direita, os regimes especiais vigentes na C BB por serem mais favoráveis ou por constituírem matéria ressalvada".

P - Veja-se, por exemplo, a fls. 65, do doc. n.º 4, os quadros referentes à Direcção, em que quer na classificação adoptada pelo ACTV do Sector Bancário (coluna da esquerda), quer na classificação adoptada pela C BB (coluna da direita) as categorias são exactamente iguais: Assistente de direcção, Subdirector, Director-adjunto e Director. Aqui parece óbvio que a correspondência é directa. Vejamos então os níveis previstos para cada uma das categorias.

Q - Na categoria de assistente de direcção, no ACTV o nível previsto era o 11, enquanto na classificação adoptada pela C BB era entre 11 a 13. Já para a categoria de subdirector, o nível previsto no ACTV era de 13, e na C BB era de 14 e 15. Para a categoria de director-adjunto estava previsto um nível de 14, no ACTV, enquanto que na C BB era de 15 e 16. Por último, na categoria de director o nível previsto era de 16, no ACTV, enquanto que na C BB era entre 16 a 18. Neste caso, em que há claramente uma correspondência directa entre as categorias

profissionais contempladas no ACTV do sector bancário e as adoptadas pela C BB, verifica-se uma diferença substancial no que diz respeito aos níveis previstos.

R - Assim, resulta claro que os regimes especiais vigentes na C BB eram mais favoráveis (vd. fls. 58, doe. n.º 3), porquanto na classificação adoptada pela C BB, um trabalhador classificado na mesma categoria que outro ao nível do ACTV do sector bancário, auferia através de um nível superior.

S - Pelo que, com o devido respeito, o juízo feito pelo douto Acórdão recorrido de que a redenominação seria feita pelo nível está errado. Como a própria R./recorrida reconhece na sua contestação, "qualquer reclassificação que houvesse de ser feita (...) levaria em consideração, não o nível nem a categoria, mas o conteúdo funcional das funções desempenhadas pelo trabalhador" (artigo 41.º da contestação).

T - Como tal, ficou atrás demonstrado que existia uma correspondência directa entre as categorias profissionais previstas no ACTV do sector bancário e as carreiras específicas com a classificação adoptada pela C BB/recorrida, mais resultando que, à categoria profissional de Técnico de grau III, correspondia a categoria de Assessor, na classificação da C BB.

U - Assim, à data da fusão, o A./recorrente, ao ser integrado na R./recorrida, devia ter visto a sua categoria profissional redenominada para a correspondente categoria profissional que se encontrava em vigor para todos os trabalhadores da R./recorrida ou, pelo menos, ser-lhe atribuído o nível 13, à semelhança dos trabalhadores que na C BB desempenhavam as mesmas exactas funções.

V - Ao não ter ocorrido tal procedimento, verificou-se, e continua a verificar-se, uma clara violação do princípio da igualdade, previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, violação do princípio da igualdade em relação aos trabalhadores da R. que já o eram antes da fusão, e em relação a outros

trabalhadores oriundos do B CC que foram correctamente integrados nas carreiras internas da R./recorrida, como resulta dos factos provados sob o n.º 20.A: "A trabalhadora EE, que no B CC tinha a categoria de Analista de Organização e Métodos foi, em 26/9/2011, reclassificada como Assessora."

W - Ao não ter redenominado a categoria profissional do A./recorrente para Assessor de nível 13 aquando a fusão, a R./recorrida violou ilícita e culposamente o princípio constitucional previsto no artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP, segundo o qual para trabalho igual salário igual.

X - O douto Acórdão recorrido reconhece que muitas das funções do Núcleo de Apoio, discriminadas no ponto 25 da matéria de facto, têm carácter meramente administrativo, de secretariado e de apoio documental, referindo depois que afigura-se-lhes caber ainda nelas uma vertente técnica, no que se prende com o planeamento das actividades da Direcção. Contudo, o A./recorrente não exerceu as suas funções nesta vertente, a tal única que terá uma vertente técnica...

Y - Ora, se esta função de planeamento das actividades da Direcção fosse de cariz técnico, ela deveria ser atribuída a um Técnico. Contudo, se atendermos à composição do quadro de pessoal do Núcleo de Apoio, conforme resulta dos factos provados constantes do n.º 27, constatamos que o mesmo é composto por um administrativo, três secretárias, um serralheiro, um técnico (o A./recorrente) e três técnicos de informática departamental e um programador, que integram o Núcleo de Informática Departamental (conforme resulta dos factos provados sob o n.º 28).

Z - Assim, se o A./recorrente é o único técnico no Núcleo de Apoio da DGR, e não exerceu funções na vertente de planeamento das actividades da Direcção, parece-nos claro que essa função afinal não terá um cariz técnico...

AA - Pelo que, e atendendo ao que consta dos factos provados sob

os n.ºs 25, 27 e 28, facilmente se conclui que o núcleo de apoio da DGR é uma estrutura onde não existe enquadramento funcional para integrar o A./recorrente, como Técnico de grau III.

BB - Não pode deixar de ser considerado estranho que, depois de a R./recorrida ter integrado o A./recorrente, técnico, no núcleo de apoio da DGR, em 12 de Julho de 2001 (apenas 12 dias depois) tenha recrutado técnicos para integrar a DGR, nas diversas áreas técnicas desta Direcção (vd. factos provados sob o n.º 30). Contudo, conforme a R./recorrida alegou no artigo 69.º da sua contestação, "a verdade é que o Autor foi colocado onde foi por ter sido entendido que era ali necessário"...

CC - Se é (ou deve ser) do interesse do empregador que o trabalhador seja colocado no posto de trabalho que melhor se adequa ao seu perfil profissional e onde melhor sirva o interesse da empresa, não se compreende porque é que a R./recorrida, com a dimensão que tem, com 12 áreas técnicas à data da fusão, colocou o A./recorrente no núcleo de apoio da DGR e 12 dias depois recruta técnicos para integrar nas diversas áreas técnicas da DGR. Teria sido mais plausível ter integrado o A./recorrente numa dessas áreas técnicas logo à data da fusão e depois recrutar um administrativo para o núcleo de apoio...

DD - Ao ter integrado o A./recorrente num Núcleo de Apoio e não numa área técnica, a R./recorrida impediu que o A. pudesse progredir na sua carreira técnica, pelo que violou o direito do A. à igualdade nas condições no trabalho.

EE - Atendendo aos factos provados constantes do n.º 45, verificamos que "Durante o ano de 2003, teve início o Programa B... 2 e, de forma a preparar os Técnicos para a abordagem dos novos conceitos e das novas formas de abordagem das técnicas de trabalho, a R. desencadeou uma série de acções de formação, sobre os mais variados temas constantes do referido Programa" (nosso negrito).

FF - Ainda segundo os factos provados constantes do n.º 47, "Dos projectos que constituem o Programa B... 2, a DGR é a única Direcção da C BB que participa em todos eles", pelo que pode-se atestar a importância e relevância que este Programa B... 2 possui para a C BB/recorrida, e em específico para a DGR (Direcção do A./recorrente).

GG - Veja-se, aliás, que no n.º 45 refere-se a Técnicos, o que é bem explícito quanto à sua abrangência. Daí o facto de todas as testemunhas que foram ouvidas terem tido formação nesta matéria.

HH - É referido no duto Acórdão recorrido que é desconhecido se o A./recorrente requereu esse tipo de formação. Contudo, se analisarmos os factos provados sob o n.º 46, verificamos que "O A./recorrente não foi recomendado pela Direcção da DGR para frequentar quaisquer destas formações", ou seja, é a Direcção que recomenda e não o A./recorrente que se propõe ou solicita. O mesmo resulta, aliás, do disposto no artigo 95.º da contestação da R./recorrida, segundo a qual " não cabe ao Autor mas à Ré decidir quem deve fazer e que formação deve ser feita".

II - Ao contrário dos seus restantes Colegas, o A. não foi recomendado para frequentar a formação do Projecto B... 2, pelo que o A./recorrente está a ser discriminado face aos seus Colegas no que respeita ao tipo de formação profissional que lhe é ministrada, verificando-se por isso, e mais uma vez, uma violação do princípio da igualdade.

JJ - No que diz respeito à Isenção de Horário de Trabalho, se atendermos às fichas de empregados (Técnicos) que constam do processo, podemos verificar que de uma forma geral a IHT é aplicada aos técnicos (em 22, apenas 2 não têm IHT); no que diz respeito à antiguidade como técnico, ela não é fundamental para que a IHT seja atribuída, pois existem muitos empregados com pouca antiguidade e com reduzida experiência na função de técnico, que têm IHT. Mais se constata que a avaliação positiva e inequívoca de mérito não é um factor determinante para que a IHT

seja atribuída, pois muitos empregados tinham avaliação "C" (em 2007), inferior à avaliação do A./recorrente, e mesmo assim tinham IHT.

KK - Atendendo aos factos provados sob os n.ºs 90 e 90.A: "90. Todas as colegas Técnicas de Informática Departamental, também integradas no núcleo de apoio da DGR têm, umas, isenção de horário de trabalho e, outras, remuneração de desempenho (17,5%)."

"90.A. Ao A. não está atribuído subsídio de isenção de horário, nem remuneração complementar, mas apenas retribuição base, diuturnidades, remuneração de desempenho e subsídio de almoço", o que claramente demonstra que o A./recorrente está a ser discriminado face aos seus Colegas por não lhe estar atribuída uma isenção de horário de trabalho ou uma remuneração complementar, verificando-se, mais uma vez, a violação do princípio da igualdade.

LL - Terminou o douto Acórdão recorrido por concluir, e bem, que o A./recorrente foi alvo de assédio moral ou mobbing. Considerou o Acórdão recorrido que, não obstante improceder a invocação de discriminação sob as diversas modalidades que o A./recorrente invocou, facto com o qual não concordamos pelos motivos já acima expostos, o A./recorrente foi alvo de assédio moral, por parte da R./recorrida.

MM - Considerou o douto Acórdão recorrido que existiram vários comportamentos da R./recorrida que, embora analisados isoladamente, não sejam ilícitos, quando globalmente considerados facilmente se conclui que a R./recorrida praticou conduta ilícita.

NN - Segundo o douto Acórdão recorrido, o assédio moral sofrido pelo A./recorrente assentou, nomeadamente:

- no facto de lhe ter sido atribuída uma tarefa rotineira e monótona,

susceptível de ser desempenhada por um funcionário menos qualificado (report diário dos movimentos a débito em situação de incumprimento), que não precisava de mais de meia hora a uma hora diária para ser desempenhada;

- no facto de ao fim de quase um ano de formulado o pedido de transferência da DGR, não ter recebido qualquer comunicação da parte do seu Director Central;

- no facto de ter sido obstado que o A. integrasse o grupo de trabalho para a informação "Bens e Garantias", apesar da nota positiva dada à respectiva participação no projecto DD, substituindo-o por outra pessoa e pedindo-lhe que colaborasse com esta, rebaixando e humilhando o A. perante os seus Colegas, principalmente a Colega que havia solicitado a sua colaboração;

- no facto de ser atribuído ao A./recorrente um tipo de horário diferente daquele que é o mais comum entre os técnicos;

- no facto de desde a fusão o A./recorrente ter sido rotulado como um caso especial, sem contudo se perceber porquê;

- no facto de o A./recorrente desde 2002 não ter obtido qualquer promoção ou instrumento de ajustamento salarial, ao contrário de todos os restantes Colegas, e apesar da avaliação positiva do seu desempenho;

OO - Acrescentamos ainda, como acima demonstrámos, que o assédio moral de que o A./recorrente é alvo, resulta ainda:

- do facto de o A./recorrente, ao ser integrado na R./recorrida, não ter visto a sua categoria profissional redenominada para a categoria de Assessor e para o nível 13;

- do facto de o A./recorrente ter sido incorrectamente integrado na R., quando a fusão, no núcleo de apoio da DGR, porquanto se trata de uma estrutura onde não existe enquadramento funcional

para integrar um Técnico de Grau III;

- do facto de o A./recorrente estar a ser discriminado face aos seus Colegas no que respeita ao tipo de formação profissional que lhe é ministrada, uma vez que não teve formação numa área qualificante tecnicamente como o Programa B... 2, ao contrário dos seus Colegas;

- do facto de o A./recorrente estar a ser discriminado face aos seus Colegas por não lhe estar atribuída uma isenção de horário de trabalho ou uma remuneração complementar, e por ainda estar situado no nível retributivo 12 desde 2002.

PP - Todos estes comportamentos adoptados pela R./recorrida, que quando globalmente considerados, no seu conjunto e dado o seu prolongamento no tempo, configuram uma conduta ilícita, levaram a que o A./recorrente necessitasse de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho da R./recorrida, conforme consta da declaração da médica do trabalho, Dr\ FF, junta a fls. 295, emitida em 2 de Fevereiro de 2009, onde aquela refere que o A./recorrente apresenta síndrome depressivo arrastado (desde 2002?), com alterações cognitivas, associando tal estado a um conflito laboral de difícil resolução e sugere acompanhamento por psiquiatria ou psicologia.

QQ - Esta fase de instabilidade emocional vivida pelo A./recorrente, que remonta à data da fusão, agravou-se de tal forma que levou o A./recorrente a ter que recorrer a acompanhamento psiquiátrico e à situação de baixa médica, que, aliás, se mantém.

RR - Considerou o douto Acórdão recorrido, e bem, que o circunstancialismo acima descrito configura uma situação de assédio moral, nos termos dos artigos 24º nº 2, 23º nº 1 e 18º do CT de 2003.

SS - Dispõe o artigo 26º do mesmo CT de 2003 que "(...) a prática de qualquer acto discriminatório lesivo de um trabalhador ou

candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais", pelo que, a prática de um comportamento discriminatório gera responsabilidade civil, nos termos gerais (artigos 483º, 496º e 799º, do CC).

TT - Neste sentido, decidiu bem o douto Acórdão recorrido ao ter julgado que a pretensão do A./recorrente em reclamar uma indemnização por danos não patrimoniais merecia acolhimento. Já não concordamos, contudo, com o valor de 25.000,00€ que foi fixado, segundo o critério da equidade, assim como não concordamos com a parte em que a R. foi absolvida do pagamento de uma indemnização a título de danos patrimoniais.

UU - De facto, "caso (...) se trate de uma prática discriminatória perpetrada na execução do contrato de trabalho, admite-se que o empregador seja obrigado a proceder à reconstituição natural da situação que existiria caso o acto discriminatório não tivesse ocorrido, nomeadamente em sede de progressão na carreira, violação do princípio a trabalho igual, salário igual (...)", in Código do Trabalho Anotado, 2003, Pedro Romano Martinez e outros, Livraria Almedina, anotação de Guilherme Dray ao artigo 26º, pág. 114.

W - "No que respeita à sanção para a ofensa da integridade psico-física do trabalhador sujeito a um processo persecutório, como em qualquer violação dos deveres acessórios da prestação, temos uma hipótese axiomática de responsabilidade aquiliana. Afinal, em causa está a agressão ilícita a um direito absoluto de outrem - art. 483º, nº1. Pelo que o empregador que promova práticas de assédio quedar-se-á obrigado a reparar os danos patrimoniais e não patrimoniais a que, culposamente, deu origem", in Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura, Maria Regina Gomes Redinha, Coimbra Editora, 2003.

WW - Assim, e como se concluiu na p.i. e na apelação, deveria a R./recorrida ter sido ainda condenada:

- a integrar o A./recorrente no nível retributivo 13 desde a data da fusão, em 1 de Julho de 2001;

- a restituir ao A./recorrente todas as diferenças salariais resultantes da diferença de nível do A., nível 12, e o nível 13, desde 1 de Julho de 2001 até ao trânsito em julgado da sentença, valor esse correspondente às retribuições mensais, subsídios de férias e de Natal, prémios de antiguidade, participação de lucros, acrescidos de juros de mora à taxa legal em vigor, desde o vencimento de cada uma das prestações até à data do trânsito em julgado da sentença;

- a atribuir um novo nível ao A./recorrente e atribuir-lhe isenção de horário de trabalho parcial, colocando-o na situação em que normalmente ele se encontraria se não fosse a conduta ilícita da R., e pelo menos correspondente à média dos níveis que usufruem os outros Técnicos da R. com a mesma experiência profissional e qualificações do A.;

- a atribuir imediatamente funções adequadas à categoria, qualificações e perfil do A..

XX - Ao não ter entendido assim o douto Acórdão recorrido, está-se a "remeter" o A./recorrente para a mesmíssima situação em que este se encontrava, no mesmo núcleo de apoio, sob a direcção do mesmo Director, nas mesmas condições, e a permitir que o assédio moral a que o A./recorrente tem sido sujeito continue a ocorrer, sendo de ter em conta que o exercício de direitos na vigência do contrato de trabalho (como a interposição da presente acção) pode ele próprio ser gerador de assédio retaliatório...

YY - A não condenação da R./requerida nos moldes atrás referidos constitui uma violação do disposto no artigo 26º, do CT de 2003.

ZZ - Conforme resulta do disposto no artigo 496º, nº 3 do Código Civil, o montante da indemnização por danos não patrimoniais deve ser calculado segundo critérios de equidade atendendo

ao grau de culpabilidade do responsável, à sua situação económica e do lesado, e às demais circunstâncias do caso e deve ser proporcionado à gravidade do dano.

AAA - Desde o ano de 2002, que o A./recorrente é vítima de assédio moral por parte da R./recorrida, contribuindo para uma deterioração do seu estado de saúde, tendo culminado numa doença psíquica.

BBB - O A./recorrente tinha, à data da instauração da presente acção, 45 anos de idade, 24 anos de experiência profissional (dos quais 21 como técnico). O património intelectual e profissional do A./recorrente está fortemente depreciado e desvalorizado, num estado irrecuperável, o que contribui para que as expectativas sobre a sua carreira profissional estejam destruídas.

CCC - "(-..) os efeitos dramáticos mais ostensivos produzem-se na esfera da vítima: além dos traumatismos psíquicos, psicossomáticos e físicos antes referidos, o mobbing é potencialmente gerador uma lesão irreparável, a drástica diminuição da empregabilidade, entendida como a capacidade, abstractamente considerada, de o trabalhador conseguir um posto de trabalho condizente com a sua aptidão e formação profissional. De facto, o trabalhador assediado, devido aos revezes na sua saúde física e mental, acompanhados amiúde de problemas financeiros e familiares, acabam por o lançar na espiral do desemprego e da sucessão precária de vínculos ou por determinar a sua incapacidade permanente para o trabalho.", in Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura, Maria Regina Gomes Redinha, Coimbra Editora, 2003.

DDD - A R./recorrida praticou diversos comportamentos ilícitos, aptos a rebaixar e humilhar o A./recorrente ao longo dos anos, e até na presente acção, conforme resulta do artigo 147º da contestação, onde a R./recorrida deprecia a participação do A./recorrente no Concurso de Ideias 2007, e a classificação por ele obtida entre o 6º e o 15º lugar, num universo de 2500 ideias, com

a seguinte afirmação, que revela bem o conceito de valor que a R./recorrida, possui sobre o seu melhor activo (os seus empregados):

"(-.) aceita-se que o Autor participou no concurso que aí refere e que obteve a dita classificação, mas não se descortina que esforços tenha feito... uma boa ideia pode vir de qualquer trabalhador, mesmo mau...".

EEE - A conduta persecutória só por si prefigura, sem dúvida, uma violação dos deveres acessórios que recaem sobre o empregador. Este, além de obrigado ao pagamento da retribuição, deve na execução do contrato agir de forma honesta, correcta e leal, nomeadamente abstendo-se de comportamentos que iludam, deneguem ou atinjam o direito do trabalhador ao exercício da sua actividade em condições que permitam não apenas manter ileso a sua integridade físico-psíquica, como garantam o livre desenvolvimento da sua personalidade. O bem jurídico afectado pelo assédio é, inquestionavelmente, a integridade física e psíquica do trabalhador. Com as contínuas manobras de agressão ou de desgaste psicológico, os danos directos reflectem-se necessariamente sobre a saúde física ou bem-estar psíquico do trabalhador", in Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura, Maria Regina Gomes Redinha, Coimbra Editora, 2003.

FFF - A atitude ilícita assumida pela R./recorrida desde a data da fusão é altamente reprovável, humilhante e vexatória para com um empregado, que foi parte integrante de uma fusão, que possui um bom curriculum e uma vasta experiência profissional, além de constituir um atentado à sua dignidade, ao seu ambiente familiar (cônjuge e filhas) e à estima social de que gozava junto dos seus amigos e dos Colegas da sua Direcção bem como de outras Direcções da C BB, com quem partilhou horas de trabalho.

GGG - A R./recorrida manteve a sua conduta por um período de 8 anos consecutivos, não proporcionando ao A./recorrente condições para que pudesse realizar-se na Empresa onde trabalha desde 2001, causando-lhe um estado permanente de desgosto,

desmotivação, ansiedade, frustração e revolta, conforme resulta dos factos provados sob os n.ºs 15.A, 66.A, 101 e 102.

"15.A. Nos anos subsequentes à fusão o A. viveu uma fase de instabilidade emocional";

"66.A. O A. viveu com ansiedade o período de espera pela decisão da reclamação, sentindo-se frustrado com a decisão de indeferimento e receoso de ser alvo de reprovação e marginalização por parte das hierarquias.";

"101. O A. sente-se triste, desgostoso e desmotivado quanto ao seu percurso profissional";

"102. O A. sempre alimentou fortes expectativas de progressão na sua carreira profissional de técnico bancário de nível superior e sente-se desprestigiado e humilhado com a sua situação profissional actual.".

HHH - A rotulagem do A./recorrente desde a sua integração na DGR, como sendo um "caso especial", bem como todos os outros comportamentos ilícitos praticados pela R./recorrida já atrás elencados, culminaram na doença psíquica em que o A./recorrente está a ser acompanhado por médico psiquiatra, a conselho da própria médica do trabalho da R./recorrida, que originou uma situação de baixa médica desde Fevereiro de 2009 (e que se mantém à presente data).

III - A conduta da R./recorrida, além de ilícita é muito grave, o grau de culpa é intenso e os danos não patrimoniais provocados por essa conduta são gravíssimos e possivelmente irremediáveis, atenta a idade do A./recorrente e o estado depressivo em que o mesmo se encontra.

JJJ - Atendendo ainda à situação económica da R./recorrida e à do lesado, bem como às demais circunstâncias do caso já explanadas, nomeadamente o prolongamento no tempo em que o A. vem sendo

alvo de assédio moral, considera o A./recorrente que o valor peticionado de 100.000,00€ é equitativo, valor este no qual a R./recorrida deve ser condenada.

KKK - Ao não ter atendido a estes critérios, com o devido respeito, violou o duto acórdão recorrido o disposto no artigo 496º, nº 3, do CC.

LLL - Nesta conformidade, deve ser dado provimento ao presente recurso, e, conseqüentemente, revogar--se o duto Acórdão recorrido na parte em que confirmou a sentença do Tribunal de 1ª Instância, substituindo-se por outro que tenha em consideração o expendido no presente recurso e que julgue a acção procedente, por provada, e, conseqüentemente, que condene a Recorrida a:

a) integrar o A. no nível retributivo 13 desde a data da fusão, em 1 de Julho de 2001;

b) restituir ao A. todas as diferenças salariais resultantes da diferença de nível do A., nível 12, e o nível 13, desde 1 de Julho de 2001 até ao trânsito em julgado da sentença, valor esse correspondente às retribuições mensais, subsídios de férias e de Natal, prémios de antiguidade, participação de lucros, acrescidos de juros de mora à taxa legal em vigor, desde o vencimento de cada uma das prestações até à data do trânsito em julgado da sentença, quantia essa que ascendia à data da propositura da acção o montante de 22817,62€ (vinte e dois mil oitocentos e dezassete euros e sessenta e dois cêntimos);

c) atribuir um novo nível ao A. e atribuir-lhe isenção de horário de trabalho parcial, colocando-o na situação em que normalmente ele se encontraria se não fosse a conduta ilícita da R., e pelo menos correspondente à média dos níveis que usufruem os outros Técnicos da R. com a mesma experiência profissional e qualificações do A., com o conseqüente pagamento do diferencial nas retribuições que deveria ter auferido até efectivo pagamento, a liquidar em execução de sentença;

d) atribuir imediatamente funções adequadas à categoria, qualificações e perfil do A.

MMM - Mais deve o Acórdão recorrido, na parte em que condena (e bem!) a Recorrida a pagar ao Recorrente uma indemnização por danos não patrimoniais, ser substituído por decisão judicial que decida fixar uma indemnização em valor nunca inferior a 100.000,00€.

NNN - Face a tudo o que supra ficou exposto e se concluiu, decidindo como decidiu o douto Acórdão recorrido violou o disposto nos artigos 13º e 59º, nº1, a), da CRP; no artigo 26º do CT de 2003 e no artigo 496º, nº3, do CC.

Apenas a R contra-alegou, pugnando pela manutenção do decidido no acórdão recorrido quanto às matérias impugnadas pelo A.

Subidos os autos a este Tribunal, foi emitido proficiente parecer pelo Ex.mº Procurador Geral Adjunto no sentido da improcedência dos recursos e que notificado às partes, não suscitou qualquer reacção.

E corridos os vistos legais, cumpre decidir.

2-

Para tanto, as instâncias deram como provados os seguintes factos:

1. Em 19 de Janeiro de 1987, o A. foi admitido ao serviço do extinto B CC – Banco CC.
2. Tendo sido integrado como Administrativo, no Balcão da Costa da Caparica.

3. Neste balcão o A. desempenhou funções nos sectores de Atendimento ao Cliente, Compra e Venda de Moeda Estrangeira, Operações de Bolsa (compra e venda de títulos), Contratação de Operações Passivas (depósitos a prazo e outras poupanças), Operações de Crédito (letras e livranças) e funções de Caixa.

4. Toda esta rotação pelos diversos sectores resultava de uma nova política de integração que pretendia dotar o trabalhador de um conhecimento generalizado dos serviços, de forma que existisse polivalência de funções.

5. Em 18 de Fevereiro de 1989, o A. integrou o Quadro Técnico do Departamento de Inspeção e Auditoria, tendo sido integrado na categoria de Auxiliar de Inspeção, com o nível 6, tendo aí iniciado a sua carreira técnica.

6. Em 26 de Março de 1991 o A. foi reclassificado para o nível 7 e, em 1 de Maio de 1992, para o nível 9, tendo a sua categoria profissional sido alterada para Técnico de Grau IV.

7. Em 1 de Janeiro de 1995, o A. foi promovido por mérito para o nível 10.

8. Em 7 de Fevereiro de 1996, o A. foi reclassificado para a categoria profissional de Técnico de Grau III.

9. Em 1996, o A. concluiu a sua licenciatura em Gestão de Empresas e foi promovido por mérito para o nível 11, em 1 de Janeiro de 1997.

10. Durante o seu percurso no Departamento de Inspeção e Auditoria o A. elaborou trabalhos de Auditoria, a Balcões e Departamentos Centrais: com funções subordinadas, onde desenvolveu actividades de

- análise por amostragem, dos activos seleccionados para verificação e controlo;

- levantamento de procedimentos;
- testes, verificação e análises aos controlos instituídos, nos fluxos;
- aplicação de métodos de verificação quantitativa e qualitativa;
- elaboração de pré-relatório, sobre os trabalhos efectuados e com funções de coordenação (responsável de equipa), onde desenvolveu actividades de
- distribuição dos trabalhos, pela equipa;
- definição dos conceitos de materialidade a serem aplicados nas análises;
- coordenação e acompanhamento dos trabalhos distribuídos;
- gestão dos tempos adjudicados aos elementos da equipa;
- desenho, concepção e teste de novos controlos a instituir nos fluxos;
- preparação de relatório descritivo, sobre o controlo a ser implementado;
- análise por amostragem, dos activos seleccionados para verificação e controlo;
- testes, verificação e análises aos controlos instituídos, nos fluxos;
- aplicação de métodos de verificação quantitativa e qualitativa;
- preparação dos pontos de agenda da reunião, a ser elaborada com os representantes da parte auditada;
- elaboração do relatório de auditoria, sobre os trabalhos efectuados e respectivas conclusões, para ser levado a despacho ao

Sr. Administrador do Pelouro, o Sr. Presidente do Conselho de Administração.

11. E Averiguações, com funções subordinadas, onde desenvolveu actividades de:

- reposição cronológica e montagem dos fluxos efectuados;
- verificação e análise comparativa entre, os fluxos efectuados e os instituídos;
- análise de evidências e factos;
- relatório de evidências e factos detectados, para report ao Coordenador da Equipa, e posterior elaboração de nota de culpa e com funções de coordenação (responsável de equipa) sobre trabalho adjudicado, onde desenvolveu actividades de:
 - reposição cronológica e montagem dos fluxos efectuados;
 - verificação e análise comparativa entre os fluxos efectuados e os instituídos;
 - análise de evidências e factos;
 - relatório de evidências e factos detectados;
 - elaboração de pasta de evidência física verificada e meio de constituição de prova;
 - apuramento de responsabilidades;
 - elaboração de questionário (nota de culpa), a ser feito à(s) parte (s) alvo de inspecção;
 - elaboração de relatório de inspecção sobre os trabalhos efectuados, com apuramento de factos (qualitativos e quantitativos), provas e responsabilidades efectivas, para ser

levado a despacho ao Sr. Administrador do Pelouro, o Sr. Presidente do Conselho de Administração.

12. Foi ainda co-responsável da equipa de coordenação do Projecto de Reestruturação de meios e métodos, para a vertente de Auditoria do Departamento de Inspeção e Auditoria do extinto B CC, passando este a denominar-se de Departamento de Auditoria e Inspeção.

13. Em 21 de Janeiro de 1999 o A. integrou o Departamento Comercial do Sul.

13.A- No ex-B CC, o A. obteve, numa escala de 1 a 5, as seguintes notações: em 1992 – 4, em 1993 – 3, em 1994 – 4, em 1995 – 4, em 1996 – 5, em 1997 -5, em 1998 – 4, em 1999 – 4 e em 2000 – 3 (aditado pela Relação).

14. Como prémio de desempenho, o A. beneficiou de uma linha de crédito em vigor na Instituição e utilizou-a para construção de uma segunda habitação.

15. Em 1 de Julho de 2001, na sequência da fusão do B CC com a C BB (R.), o A. passou a integrar os quadros da ré no Núcleo de Apoio da Direcção Geral de Risco (DGR).

15.A - Nos anos subsequentes à fusão o A. viveu uma fase de instabilidade emocional (aditado pela Relação).

16. Durante o tempo de transição o A., assim como os restantes colegas, foram tomando conhecimento da nova realidade em que iam ser integrados, bem como de todos os benefícios e direitos de que os trabalhadores da R. usufruíam e de todos os deveres a que estavam obrigados.

17. Existiam diferenças entre o B CC e a C BB, quer ao nível procedimental, quer no modo de actuação no mercado bancário.

18. No processo de fusão do B CC com a R. houve que integrar os trabalhadores do B CC com as suas categorias profissionais e funções na respectiva estrutura da R.

19. As categorias profissionais que existiam no B CC estavam descritas no ACTV do Sector Bancário e cumpriam na íntegra o respectivo Acordo.

20. À data da fusão existiam na R carreiras profissionais com categorias profissionais específicas e com regimes especiais associados, **“nos termos dos documentos juntos a fls. 58 a 72, cujo teor se dá por reproduzido”** (aditada pela Relação a parte a negrito).

20.A- A trabalhadora EE, que no B CC tinha a categoria de Analista de Organização e Métodos foi, em 26/9/2001, reclassificada como Assessora.(aditado pela Relação).

21. A R. optou por aproximar as categorias existentes às da banca, alterando as categorias dos seus empregados.

22. Segundo o normativo emitido pela Direcção de Pessoal (DPE) em 26 de Junho de 2001, no ponto 6, “sempre que for caso disso, as categorias profissionais actuais serão redenominadas para as que se encontram em vigor na C BB, sem que tal envolva qualquer mudança de funções. A nova designação da categoria e/ou função profissional será indicada no recibo de remunerações”.

23. A categoria de Técnico Tirocinante era uma categoria intermédia que durava enquanto o trabalhador estava em período probatório ou de estágio para a carreira técnica e «a informação de mérito a prestar pela hierarquia após a conclusão do estágio, necessária à confirmação do empregado na categoria, deverá conter proposta concreta da data de promoção ao nível 9, considerando-se, para o efeito, o tempo mínimo de 3 meses e o máximo de 1 ano».

24. No ano de 2003, foi estabelecido o primeiro Acordo de Empresa entre a C BB e os respectivos sindicatos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego nº 30, 1ª série, de 15 de Agosto de 2003.

25. As funções do Núcleo de Apoio da DGR são, para além de primeiro apoio à Direcção,

- Assegurar o apoio de secretariado aos responsáveis directivos;
- Apoiar administrativamente toda a estrutura da Direcção, bem como outros órgãos e grupos de trabalho que funcionem sob a coordenação da DGR, designadamente,
- Receber, distribuir e expedir correspondência e demais documentação;
- Assegurar o expediente relativo a recursos humanos, instalações, economato, equipamento, Serviços Sociais, etc., em articulação com as correspondentes Direcções;
- Organizar e manter todo o apoio documental, bem como os ficheiros e arquivo da DGR;
- Operar com equipamentos de comunicação e duplicação;
- Elaborar as actas do ALCO e da Mesa Negocial,
- Efectuar o planeamento das actividades da Direcção, bem como preparar os elementos a fornecer à DPI e elaborar os respectivos mapas estatísticos.

26. Além de que integra o Núcleo de Informática Departamental.

27. A composição do Núcleo de Apoio da DGR assenta na seguinte estrutura organizativa: um administrativo, três secretárias, um serralheiro, um técnico de grau III (o A.), três técnicos de informática departamental e um programador.

28. Para além dos Técnicos de Informática Departamental e do Programador, que integram o Núcleo de Informática Departamental, do Serralheiro, que exerce funções de auxiliar e para além do A., a restante estrutura deste núcleo é composta por pessoal com funções de secretariado e administrativas.

29. À data da fusão existiam doze áreas técnicas na estrutura da DGR.

30. Em 12 de Julho de 2001, a R., através da Circular nº 68/2001, recrutou técnicos para integrar a DGR, nas diversas áreas técnicas desta Direcção.

31. Existiam outras diferenças entre a estrutura vigente no B CC e a da R., nomeadamente ao nível dos horários de trabalho específicos.

32. À data da fusão estava, e ainda está actualmente em vigor na R, um regime de horários de trabalho com três modalidades de horário: horários flexíveis, trabalho por turnos e isenção de horário de trabalho, que consta da Ordem de Serviço nº 16/94.

33. Nas modalidades de horários flexíveis existem várias tipologias, denominadas de tipos A, B, C, D e E.

33-A- O horário flexível tipo E é usualmente aplicado a empregados que exerçam funções específicas e de enquadramento, para os quais não seja estabelecido, em qualquer momento, regime diverso (aditado pela Relação).

34. Foi atribuído ao A um horário flexível de tipo A desde a sua integração na R.

35. Existiam ainda diferenças entre o B CC e a R. ao nível das componentes remuneratórias.

36. Antes do processo de fusão se efectivar, existia em vigor na C BB um normativo interno, que tutelava o tema “retribuições” na especificidade “subsídio de desempenho e disponibilidade (SDD)”.

37. Este normativo descrevia as condições de criação do referido subsídio, bem como a composição da massa salarial onde incidirá a percentagem estipulada, que tem os escalões de 12,5%, 17%, 22%, 30%, 38% e 47%.

38. O A., enquanto trabalhador do B CC, tinha um SDD de valor fixo e que se cifrava em 75,00€.

39. Aquele normativo foi revogado pela Ordem de Serviço nº 7/2001, emitida em 22 de Março de 2001, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

40. O Subsídio de Desempenho e Disponibilidade foi extinto e substituído pelo Subsídio de Remuneração de Desempenho.

41. Este subsídio passou a ter um escalão mínimo de 5% e as progressões fazem-se em escalões cumulativos de 5%.

42. Quando o A. foi integrado na R. passou a receber um subsídio de remuneração de desempenho no valor de € 75,00.

43. No exercício das suas funções o A. procedia a um “report diário dos movimentos a débito em situação de incumprimento”, tendo optimizado este trabalho, tornando-o totalmente automatizado, com recurso a uma aplicação informática.

44. Esta aplicação informática tornou mais célere a partilha da informação por todas as Direcções Comerciais e rede de Balcões.

45. Durante o ano de 2003 teve início o Programa B... 2 e, de forma a preparar os Técnicos para a abordagem dos novos conceitos e das novas formas de abordagem das técnicas de trabalho, a R. desencadeou uma série de acções de formação, sobre os mais variados temas constantes do referido Programa.

46. O A. não foi recomendado pela Direcção da DGR para frequentar quaisquer destas formações.
47. Dos projectos que constituem o Programa B... 2, a DGR é a única Direcção da C BB que participa em todos eles.
48. Em Outubro de 2005, o A. foi integrado na equipa de gestão do projecto de DataMART de Risco (DMR).
49. Este é um projecto de elevada complexidade e abrangência já que tem como principal objectivo dotar a DGR de um universo de informação vasto, relacional e integrado.
50. Aquando a integração do A. neste projecto o mesmo já tinha sido iniciado em 2003.
51. Quando o A. foi integrado nesta equipa, o projecto encontrava-se em derrapagem no tempo, face ao cronograma aprovado.
52. O A. procurou elaborar um diagnóstico onde foram identificados os factores críticos de insucesso associados à derrapagem.
53. O A. desenhou um conjunto de medidas que foram aplicadas gradualmente ainda durante a 1ª fase de implementação técnica, contribuindo para acabar com a derrapagem que o projecto já possuía e que, ao serem aplicadas na 2ª fase de implementação técnica, transformaram-se no antídoto para evitar o que se passou na 1ª fase.
54. Para além de estar totalmente afecto ao projecto DMR, o A. ainda tinha a seu cargo as suas tarefas de report diário dos movimentos a débito em situação de incumprimento às Direcções Comerciais (Norte, Centro, Lisboa e Sul).
55. Em 2005, o A. teve uma reunião com o Sr. Director Central da

DGR, o Prof. Dr. GG, onde avaliaram o desempenho do A.

56. No ano de 2006, o A. não foi promovido nem contemplado com qualquer incentivo salarial.

57. O A. resolveu recorrer pela primeira vez aos mecanismos em vigor na R. para reclamar da sua não inclusão na lista de promoções da DGR no ano de 2006, constantes da Ordem de Serviço nº 26/2006.

58. Tendo procedido em conformidade com o estipulado no normativo supra referido, o A. solicitou uma entrevista ao seu avaliador, o Sr. Director Central da DGR, de forma a que lhe fossem expostas as razões da sua não inclusão nas propostas para promoção.

59. O A. elaborou a sua exposição, recebida em 3 de Maio de 2007.

60. Na sequência da exposição do A. foi elaborada uma informação da Direcção da DGR em 11 de Julho de 2007, segundo a qual o A. “veio trazer mais valia ao processo”.

61. Contudo, foram apresentadas também as seguintes explicações “Como para além da actividade citada, este empregado está também a efectuar um outro conjunto de tarefas, que se encontram sob tutela de uma outra chefia, foi a ponderação de todas as avaliações que resultou na classificação final de 4,04”.

62. Já relativamente ao processo de promoção de 2006 “não foi possível a atribuição de algum tipo de promoção, porque existiam pessoas mais bem posicionadas na lista de promovíveis”.

63. Conforme consta do ponto 8.6 da Ordem de Serviço nº 26/2006, a Comissão de Trabalhadores deve ser ouvida neste processo de reclamação, emitindo um parecer escrito sobre a sua posição em relação à reclamação assunto, o que ocorreu.

64. Reunidas todas as peças do processo, a DPE deve elaborar uma informação sobre a matéria em análise que leva a despacho ao Conselho Delegado de Pessoal e Meios (CDPM), enviando posteriormente uma carta ao trabalhador com o desfecho do processo.

65. Segundo a Ordem de Serviço nº 26/2006, os prazos de tramitação apenas estão estipulados para o reclamante, não havendo qualquer período estipulado para os reclamados.

66. O A. iniciou o seu processo de reclamação em 3 de Maio de 2007 e obteve a decisão de indeferimento em 26 de Novembro de 2007.

“66.A- O A. viveu com ansiedade o período de espera pela decisão da reclamação, sentindo-se frustrado com a decisão de indeferimento e receoso de ser alvo de reprovação e marginalização por parte das hierarquias.” (aditado pela Relação).

67. Em Janeiro de 2007, a Directora da DCO, Sr^a. Dr^a. HH, solicitou junto da Sr^a. Directora da DGR a colaboração do A. no grupo de trabalho que estava a ser constituído para a informação “Bens e Garantias”.

68. A Directora da DGR, Sr^a. Dr^a. II, autorizou imediatamente, mas quando solicitou autorização também ao Sr. Director Central da DGR, este veio contrariar a autorização dada pela Sr^a. Directora.

69. O Sr. Director Central da DGR substituiu a participação do A. naquele grupo de trabalho por outra pessoa da DGR e solicitou ao A. que oferecesse colaboração ao Técnico encarregue de integrar aquele grupo de trabalho.

70. Decorrido o ano de 2007 sem qualquer tipo de promoção ou de incentivo salarial, o A. resolveu recorrer novamente ao processo de reclamação.

71. Neste processo de reclamações referente ao ano de 2007 existiam prazos de tramitação para ambas as partes, conforme a Ordem de Serviço nº 38/2007.
72. Tal como no ano anterior, o A. solicitou a respectiva entrevista ao seu avaliador, o Sr. Director Central da DGR.
73. Em 2 de Julho de 2008, o A. resolveu fazer uma exposição de reclamação.
74. A lista de promoções referentes ao ano de 2007 saiu em 16 de Junho de 2008, mas com data de emissão de 21 de Maio de 2008 e entrada em vigor em 21 de Maio de 2008.
75. Tendo em conta o ponto 8.1 da Ordem de Serviço nº 38/2007, segundo o qual “Durante os 7 dias subsequentes ao da publicação das promoções em CP, os empregados não propostos poderão solicitar, por escrito, uma entrevista ao escalão hierárquico”, os trabalhadores ficaram impossibilitados de o fazer.
76. No dia 19 de Junho de 2008 a Comissão de Trabalhadores da R. emanou um comunicado onde é referido que a data de saída da referida Ordem de Serviço, a ser tomada em consideração, era 18 de Junho de 2008.
77. Recebida a exposição do A. a DGR elaborou uma informação sobre a mesma, que apontava no sentido de indeferimento e que, em 25 de Agosto de 2008 levou à DPE.
78. Esta deliberação de indeferimento foi tomada sem ter sido requerido o parecer da CT, ao contrário do exigido na Ordem de Serviço nº 38/2007.
79. Uma vez que faltava o referido parecer, o A recusou-se a assinar a carta que lhe comunicava a decisão do seu processo.
80. Assim, em 14 de Novembro de 2008 a DPE solicitou à

Comissão de Trabalhadores da R. o respectivo parecer.

81. O parecer da CT foi então junto ao processo em 20 de Novembro de 2008, quando já tinha sido proferida a decisão de indeferimento.

82. Na explicação dada na decisão final de 26 de Novembro de 2007 foi transmitido ao A. que as notações profissionais foram fruto de uma ponderação de todas as avaliações.

83. Também foi transmitido ao A. que existiam pessoas mais bem posicionadas nas listas de promovíveis.

84. Já em 2 de Dezembro de 2008 tinha sido transmitido ao A. que “foram identificadas situações com prioridade mais elevada”

85. O A. tem avaliação B desde 2005.

86. Mais uma vez, a Direcção considerou existirem outras pessoas com melhor desempenho cuja promoção era prioritária.

87. Em Janeiro de 2008, foram promovidos os seguintes Técnicos de Grau III da DGR:

a) a Técnica de Grau III JJ, que já havia sido promovida em 1 de Janeiro de 2005;

b) o Técnico de Grau III KK, que já havia sido promovido em 1 de Janeiro de 2006;

c) a Técnica de Grau III LL, que já havia sido promovida em 1 de Janeiro de 2005;

d) a Técnica de Grau III MM, que já havia sido promovida em 1 de Janeiro de 2005 e

e) a Técnica de Grau III NN, que já havia sido promovida em 1 de Janeiro de 2006.

87.A- Dos trabalhadores referidos, três deles (os referidos nas alíneas b), d) e e) tiveram, no ano de 2007, avaliação de Muito Bom, mais precisamente 4,42, 4,74 e 4,58, superior à do A., que foi de 4,04, enquanto a 1ª teve nesse ano avaliação igual à do A. (4,04) e a mencionada na al. c) teve nesse ano avaliação inferior à do A. (3,96), sendo ainda que esta última havia sido promovida por mérito ao nível 11B em 1/1/2004 (Aditado pela Relação).

88. O A. não teve qualquer promoção ou instrumento de ajustamento salarial desde 1 de Janeiro de 2002.

89. Segundo a Ordem de Serviço nº 38/2007, tanto a Isenção de Horário de Trabalho como a remuneração de desempenho estão contempladas como componentes remuneratórias, sendo que a Isenção de Horário de Trabalho deve ser utilizada quando o exercício da função exija sistemática disponibilidade fora do período normal de trabalho e o trabalhador manifeste bom desempenho e mérito.

89.A- Ainda segundo a Ordem de Serviço nº .../200, tal como na Ordem de Serviço nº .../200, também a remuneração complementar é contemplada como componente remuneratória, a incidir apenas sobre empregados de nível igual ou superior a 12, quando a alteração de outra componente remuneratória não se mostre oportuna ou desejável” – aditado pela Relação

90º- “Todas as colegas Técnicas de Informática Departamental, também integradas no Núcleo de Apoio da DGR têm, umas, isenção de horário de trabalho e, outras, remuneração de desempenho (17,5%)” – alterado pela Relação.

90.A- Ao A. não está atribuído subsídio de isenção de horário, nem remuneração complementar, mas apenas retribuição base, diuturnidades, remuneração de desempenho e subsídio de almoço – aditado pela Relação.

91. O A. tem 21 anos de experiência na área da Banca e licenciado é Técnico de Grau III desde 7 de Janeiro de 1996 e está no nível 12 desde 1 de Janeiro de 2002.

92. Estão integrados na DGR os seguintes trabalhadores:

a) MM, que é Técnica de Grau III e está no nível 14, tendo ingressado na carreira técnica em 11/3/96;

b) OO, que é Técnica de Grau III e está no nível 13, tendo ingressado na carreira técnica em 1/6/96;

c) PP, que é Técnica de Grau III e está no nível 15, tendo ingressado na carreira técnica em 26/4/89;

d) QQ, que é Técnica de Grau III e está no nível 15, tendo ingressado na carreira técnica em 4/12/86;

e) LL, que é Técnica de Grau III e está no nível 13, tendo ingressado na carreira técnica em 9/12/98;

f) KK, que é Técnico de Grau III e está no nível 14, tendo ingressado na carreira técnica em 20/1/97;

g) NN, que é Técnica de Grau III e está no nível 14, tendo ingressado na carreira técnica em 1/1/97;

h) JJ, que é Técnica de Grau III e está no nível 14, tendo ingressado na carreira técnica em 10/1/95; e

i) RR, que é Técnico de Grau IV e está no nível 13, tendo ingressado na carreira técnica em 1994.

93. O A. participou no Concurso de Ideias 2007 elaborado pela R com duas ideias por ele concebidas num universo total de 2500 ideias e ficou no intervalo dos premiados situados entre o 6º e o 15º lugar.

94. A comunicação do evento de entrega de prémios foi feita ao Sr. Director Central da DGR, solicitando a sua autorização para a participação do A. na referida cerimónia.

95. Em 4 de Março de 2008 formalizou, junto da DPE, o seu pedido de transferência para outra Direcção.

96. Até Fevereiro de 2009 o A. ainda não tinha recebido qualquer comunicação.

97. Antes do pedido ser encaminhado para a DPE foi feita uma informação sobre o A., pelo Sr. Director Central da DGR.

98. Este pedido de transferência só é autorizado pelo Sr. Director Central desde que seja com substituição, ou seja, o A. só pode sair se alguém vier para o seu lugar.

99. Não foram atribuídos objectivos ao A. para o ano de 2009.

100. No novo modelo de avaliação e desempenho da R., todos os avaliadores têm que designar, apresentar e esclarecer os trabalhadores dos objectivos que lhe foram destinados, conforme resulta da Ordem de Serviço nº 42/2008.

101. O A. sente-se triste, desgostoso e desmotivado quanto ao seu percurso profissional.

102. O A. sempre alimentou fortes expectativas de progressão na sua carreira profissional de técnico bancário de nível superior e sente-se desprestigiado e humilhado com a sua situação profissional actual.

103. O A. auferiu a seguinte retribuição base:

- Em Julho de 2001, € 1.432,65;
- Entre Agosto a Dezembro de 2001, € 1.436,54;

- Entre Janeiro a Dezembro de 2002, € 1.607,00;
- Entre Janeiro a Dezembro de 2003, € 1.648,80;
- Entre Janeiro a Dezembro de 2004, € 1.693,50;
- Entre Janeiro a Dezembro de 2005, € 1.740,50;
- Entre Janeiro a Dezembro de 2006, € 1.784,50;
- Entre Janeiro a Dezembro de 2007, € 1.834,00 e
- Entre Janeiro de 2008 a Janeiro de 2009, € 1.882,00€

104. A partir de 1 de Janeiro de 1990, deixaram de existir na R progressões automáticas por tempos máximos de permanência no nível das carreiras específicas, ficando essa progressão sujeita a informação positiva de mérito.

105. O autor frequentou diversas acções de formação e chegou a recusar algumas para as quais foi convidado.

106 – No ano de 2008, todos os trabalhadores referidos em 87 e, no ano de 2007, todos esses trabalhadores, com excepção de JJ e de LL tiveram avaliações superiores à do A., que foram respectivamente de 4,04 (2007) e 3,76 (2008) – redacção alterada pela Relação.

107. No ano de 2007, a trabalhadora JJ teve notação igual à do A. e a trabalhadora LL teve notação inferior à do A – redacção alterada pela Relação.

108. A R, até à data da apresentação da p.i, não tinha atribuído objectivos a qualquer trabalhador para o ano de 2009 (redacção alterada pela Relação)

109. Os trabalhadores da ré não são avaliados se estiverem de

baixa por doença por período superior a noventa dias.

3---

E decidindo:

Temos duas revistas para apreciar:

A interposta pela R e que incide sobre o acórdão na parte em qualificou a actuação da R como integrante duma situação de “Mobing”, arbitrando-lhe por isso, uma indemnização que quantificou em 25 000 euros, reagindo a recorrente contra tal qualificação e contra a indemnização arbitrada.

E a interposta pelo A, na qual suscita as seguintes questões:

- a) Discriminação na classificação profissional aquando da fusão do B CC na R;
- b) Discriminação na integração num Núcleo de Apoio sem funções compatíveis com a sua categoria profissional;
- c) Discriminação no horário de trabalho que lhe foi atribuído;
- d) Discriminação na falta de formação profissional tecnicamente qualificante;
- e) Discriminação na sua não promoção e progressão salarial;
- f) Assédio moral causado pelas diversas formas de discriminação de que tem sido vítima e pela obstrução da R à sua mudança de serviço;
- g) Montante da indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que esta conduta da R lhe tem causado e de que pretende ser ressarcido.

Ora, por uma questão de lógica vamos começar pela revista do A, pois a alegada existência duma situação de “Mobbing” na actuação da R prende-se com as outras questões que aquele coloca no seu recurso.

De qualquer forma, invocando a R que existe “dupla conforme” e que por isso, o A está impedido de recorrer de revista, vamos começar por analisar esta questão.

3.1---

Questão prévia da dupla conforme:

À presente acção já é aplicável o regime do CPC na versão que lhe foi conferida pelo DL nº 303/2007 de 24 de Agosto, pois tendo sido ajuizada em 5/2/2009, foi proposta em plena vigência do novo regime, que se aplica aos processos instaurados após 1 de Janeiro de 2008, conforme se estabeleceu nos seus artigos 11.º/1 e 12.º/1.

Ora, tal diploma legal introduziu significativas alterações ao regime dos recursos em processo civil, nomeadamente na revista, por dois motivos:

Por um lado, eliminou-se o agravo; por outro lado, consagrou-se a “dupla conforme”, regime que obsta à admissão da revista enquanto recurso normal, se o acórdão da Relação confirmar, sem voto de vencido, e ainda que com fundamento diverso, a decisão da 1ª instância, conforme resulta do artigo 721º nº 3.

Visou o legislador, conforme se alcança do preâmbulo daquele diploma legal, combater a banalização no acesso ao Supremo Tribunal de Justiça, por forma a alcançar-se um acesso mais racional àquele Tribunal e a proporcionar-lhe condições para um melhor exercício da sua função de orientação e uniformização

da jurisprudência, contribuindo-se também desta forma para uma maior celeridade de decisão.

Por isso, o regime da “dupla conforme” veio impedir, em regra, o recurso de revista do acórdão da Relação, que confirme sem qualquer voto de vencido, a decisão da 1ª instância.

Ora, sobre o alcance desta norma limitativa da revista, debatem-se duas correntes:

Uma sustenta uma interpretação estrita da norma, advogando que só existe dupla conforme desde que haja uma absoluta coincidência das decisões das instâncias. E assim, se não houver uma coincidência absoluta das decisões, não há “dupla conforme”, conforme se colhe em Ribeiro Mendes^[1]. Também para Cardona Ferreira^[2] confirmar só tem um sentido, que é não introduzir na injunção final qualquer alteração relativamente ao decidido pela 1ª instância. Neste sentido se orientou também o acórdão deste Supremo Tribunal de 7/7/2010, processo nº 5/08.3TBGDL.E1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

Em sentido diferente se pronuncia Miguel Teixeira de Sousa^[3], discorrendo que nas obrigações pecuniárias pode tornar-se problemática a aferição da “conformidade” ou “desconformidade” das decisões das instâncias. Assim, se o conteúdo condenatório ou absolutório do acórdão da Relação coincidir, em termos quantitativos, com o conteúdo da decisão da 1ª instância, a “dupla conforme” é evidente e por isso não será admissível a revista.

Mas se a Relação condenar ou absolver num montante distinto da decisão da 1ª instância, pode também ocorrer uma “dupla conforme” e nessa medida não ser admissível a revista normal.

Argumenta para tanto que o apelante que é beneficiado

com o acórdão da Relação, ou seja, o R que é condenado em menos do que na decisão da 1ª instância, não poderá interpor recurso de revista normal do acórdão da Relação, porque ele também não poderia recorrer para o Supremo se aquele Tribunal tivesse mantido a condenação da sentença recorrida,

Neste sentido se pronunciam também Abrantes Geraldês^[4] e Salazar Casanova^[5].

No caso presente, a 1ª instância **proferiu sentença a julgar a acção totalmente improcedente, absolvendo a R. de todos os pedidos contra si deduzidos.**

Por seu turno, o Tribunal da Relação julgou **a apelação do A parcialmente procedente, vindo a condenar a R. a pagar ao A., a título de indemnização por danos não patrimoniais, a quantia de € 25.000, e confirmando a sentença recorrida no demais**

Constatamos assim, que a sentença não foi integralmente confirmada pela Relação, pois esta, julgando parcialmente procedente um dos pedidos que o A havia deduzido^[6], teve um juízo completamente diverso da 1ª instância em relação a esse pedido.

Assim sendo, não se verifica a dupla conforme pretendida pela recorrida.

Pelo exposto e improcedendo esta questão prévia da “dupla conforme”, nada obsta ao conhecimento da revista do A, pelo que vamos entrar na apreciação das questões por este suscitadas.

3.2---

Quanto à questão da classificação profissional:

O A foi admitido ao serviço do extinto B CC – Banco CC em 19 de Janeiro de 1987, como “Administrativo” do balcão da Costa de Caparica.

Em 18 de Fevereiro de 1989 passou a integrar o quadro técnico do Departamento de Inspeção e Auditoria, com a categoria de “Auxiliar de Inspeção”, tendo então iniciado a sua carreira técnica e sendo inserido no nível 6.

Em 26 de Maio de 1991, foi reclassificado no nível 7.

Em Maio de 1992, estando já integrado no nível 9, foi a sua categoria profissional alterada para a de “Técnico de Grau IV”, sendo promovido por mérito ao nível 10 em 1 de Janeiro de 1995.

Em 7 de Fevereiro de 1996 foi reclassificado na categoria profissional de Técnico de Grau III, tendo sido promovido, por mérito, ao nível 11 em 1 de Janeiro de 1997.

Em 21 de Janeiro de 1999 passou a integrar o Departamento Comercial do Sul.

Detentor deste percurso, em 1 de Julho de 2001, data da fusão do B CC com a C BB, o A tinha portanto a categoria de técnico de grau III, auferindo a retribuição mensal correspondente ao nível 11 do ACTV do sector bancário^[7].

E tendo passado a integrar os quadros da R, foi colocado a desempenhar funções no Núcleo de Apoio da Direcção Geral de Risco (DGR), mantendo aquela categoria e a retribuição do nível 11.

A partir de Janeiro de 2002 passou a ser retribuído pelo nível 12A

da tabela salarial praticada pela R.

Pretende o A que deveria ter sido integrado nos quadros da R com o nível 13, correspondente a assessor.

Argumenta para tanto que a carreira de técnico no ACTV inicia-se no Grau IV e finaliza no Grau I, podendo o acesso a categorias profissionais de funções específicas ou de enquadramento ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de vaga, mas que, em caso algum poderá exceder um ano, conforme resulta da cláusula 20ª do referido ACTV.

Já nas carreiras específicas da C BB, apesar de haver a categoria de Técnico Tirocinante, a carreira de técnico inicia-se na categoria de Assistente Técnico e acaba na de Consultor. E à semelhança do ACTV, para ingressar na carreira de técnico da C BB, também é necessário fazer um estágio com a duração mínima de 3 meses e máxima de 1 ano, sendo este feito na categoria de Técnico Tirocinante, que constitui uma categoria intermédia que dura enquanto o trabalhador está em período probatório ou de estágio e termina com a informação de mérito a prestar pela hierarquia após a conclusão do estágio, informação que é necessária à confirmação do funcionário na categoria, devendo por isso conter a proposta concreta da data de promoção ao nível 9.

Nesta linha, sendo a categoria profissional do autor redenominada para a categoria de Assistente Técnico, foi reclassificado na categoria que dá início à carreira de técnico na C BB. No entanto, como o A./Recorrente já não era um principiante na carreira de técnico, pois a sua categoria era de técnico de grau III e não a de técnico de grau IV, que é a categoria que dá início à carreira de técnico segundo o ACTV, sustenta que deveria ser integrado na categoria de assessor, a que corresponde o nível 13.

Vejamos então se esta argumentação procede.

Com o processo de fusão do B CC na R, houve que integrar os

trabalhadores daquele banco na estrutura organizativa desta última.

Não se afigura que tenha sido fácil tal integração, pois as categorias profissionais que existiam no B CC eram as descritas no ACTV do sector bancário, enquanto que na R existiam carreiras profissionais com categorias específicas e com regimes especiais associados, conforme se colhe dos documentos que estão juntos (fls. 58 a 72).

E isto era assim apesar da R ter outorgado o ACTV do sector bancário e da declaração de ressalva de certas matérias, que então fez, não incluir a das carreiras profissionais^[8].

De qualquer forma, colhe-se do documento de fls. 67 que a categoria denominada no CCT^[9] como “Técnico” se distribuía pelos graus IV, III, II e I, a que correspondiam os níveis salariais mínimos respectivamente 7, 10, 12 e 15, (conforme resultava do seu Anexo V) e a que se contrapunham na Caixa os graus de “Técnico Tirocinante”, “Assistente Técnico”, “Assessor”, “Adjunto Técnico” e “Consultor”, e a que correspondiam os níveis salariais, respectivamente, de 7 e 8 (Tirocinante); 9 a 12 (Assistente Técnico), 13 (Assessor), 14 e 15 (Adjunto Técnico) e 16 a 18 (para o consultor).

No entanto, em Julho de 2001, data da fusão do B CC na R, já não estava em vigor tal CCT, mas o ACTV publicado no BTE 31/90, com as sucessivas alterações^[10], a última das quais havia sido publicada no BTE 24/2001 de 29/6.

Não se sabe se nessa data a R tinha aprovado um qualquer regulamento de equiparação das categorias instituídas no ACTV de 1990 às adoptadas por esta, pois apenas constam dos autos as OS n° 10/2001 e 16/2001, com a divulgação das tabelas remuneratórias.

De qualquer forma, de acordo com o anexo IV do ACTV/

bancários de 1990 e que estava em vigor na data da fusão, à categoria de Técnico de Grau III correspondia o nível salarial 10.

Obviamente que estando já o A no nível 11, a R tinha que o respeitar para não ocorrer uma diminuição salarial, o que nunca seria admissível.

Assim, ao contrário do afirmado pelo A., ora recorrente, dos documentos 3 e 4 juntos com a p.i. (os de fls. 58 a 72) não se pode colher uma correspondência directa entre as categorias profissionais específicas da C BB e as previstas no ACTV de 1990, tanto mais que referindo-se tais documentos ao CCT de 1982, em 2001 já este tinha sido substituído pelo referido ACTV.

Além disso, não se deu como provado que a R tivesse equiparado o técnico grau I à sua categoria interna de consultor e a que correspondia o nível remuneratório 16; o técnico de grau II ao adjunto de técnico e a que correspondia o nível remuneratório 14; e o técnico de grau III ao assessor (nível 13), pois esta materialidade foi excluída da materialidade apurada na 1ª instância após reclamação da R, conforme se conclui de fls. 538 e 551 dos autos.

E assim sendo, carece de fundamento a pretensão do A. de ver red denominada a sua categoria de técnico grau III para a de Assessor e, por via disso, passar a auferir pelo nível 13 após a sua integração na R.

É certo que o documento nº 5, junto com a p.i. (fls.73/77), que constitui uma informação interna da R datada de 26/6/2001 que visava assegurar o cumprimento de alguns procedimentos para que o processo de fusão se processasse num quadro de normalidade, refere no ponto 6 que **“Sempre que for caso disso, as categorias profissionais actuais serão red denominadas para as que se encontram em vigor na C BB, sem que tal envolva qualquer mudança de funções”**.

De qualquer forma, não se vislumbra que no caso se impusesse que fosse redenominada a categoria profissional do A para a de assessor, pois e conforme se argumenta no acórdão:

“... afigura-se-nos que redenominação, a existir, seria para a categoria de Assistente Técnico, a que cabia um nível salarial mínimo de 9 e o máximo de 12, em cujo leque se enquadrava o nível salarial 11, pelo qual o A então auferia, pelo que sempre seria apenas uma questão de designação, sem qualquer repercussão, tanto nas funções como na retribuição. É que, não esqueçamos que o referido regulamento interno não definia as funções de cada uma das designações que atribuía aos diversos graus de técnicos, limitando-se a transcrever a descrição genérica de técnico que constava do ACTV de 82^[11].

No anexo III do ACTV de 1990, a descrição das funções que cabem a cada um dos graus da categoria profissional de técnico é bem mais pormenorizada, sendo para o Técnico^[12] de grau III “o que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superiores, ou, esporadicamente, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.”

Também sufragamos este entendimento, não se vendo qualquer razão para o A ter sido reclassificado como “assessor” desde a sua integração ao serviço da R.

Diga-se ainda que o AE/C BB de 2003^[13], celebrado entre a R e vários sindicatos, que procede no Anexo I ao enquadramento dos grupos profissionais, categorias e níveis mínimos, atribui ao técnico grau III o nível 10 como mínimo de remuneração, colocando o técnico de grau II no nível 12 (como mínimo), que era a remuneração que a R já praticava com o A desde Janeiro de 2002, conforme se colhe do facto 91°.

Não tem assim consistência a pretensão do A de ser integrado na categoria de assessor e com o nível 13 como remuneração.

Argumenta ainda o A que ao não ter ocorrido a equiparação ao nível 13, se verificou uma clara violação do princípio da igualdade, previsto no artigo 13° da Constituição da República Portuguesa, em relação aos trabalhadores da R. que já o eram antes da fusão, e em relação a outros trabalhadores oriundos do B CC que foram correctamente integrados nas carreiras internas da R./ recorrida, como resulta dos factos provados sob o n° 20.A, e donde se colhe que "A trabalhadora EE, que no B CC tinha a categoria de Analista de Organização e Métodos foi, em 26/9/2011, reclassificada como Assessora."

Pugna assim pelo reconhecimento da categoria profissional de "Assessor de nível 13", invocando o princípio constitucional previsto no artigo 59°, n° 1, alínea a) da CRP, segundo o qual para trabalho igual salário igual.

Vejamos a este propósito o que se escreveu no acórdão recorrido:

"Apesar de termos dado como assente (no n° 20.A) que a R. reclassificou em 26/9/2001 uma trabalhadora que no B CC tinha a categoria de Analista de Organização e Métodos como Assessora, isso não nos basta, de forma nenhuma, para permitir afirmar que também o A. deveria ter sido então reclassificado como Assessor.

E menos ainda podemos afirmar que, relativamente a ela, o

A. foi salarialmente discriminado, porque não dispomos de elementos que alicercem esse juízo, designadamente, não está sequer assente qual o nível salarial que a esta trabalhadora estava atribuído no B CC.

Aliás (embora isso não tivesse sido sequer alegado) verifica-se do doc. junto a fls. 489 (ficha individual da aludida trabalhadora, EE) que já no B CC a mesma auferia, desde 1/1/2001, pelo nível 13, sendo certo que o A. auferia então pelo nível 11 (fls. 501)”.

Ora, consideramos esta argumentação do acórdão absolutamente esclarecedora da falta de razão desta argumentação do A.

Na verdade, tratando-se duma situação em que a trabalhadora EE já tinha o nível 13 ao serviço do B CC, e sendo então o A retribuído pelo nível 11, é óbvio que não existindo uma identidade de situação não ocorre qualquer discriminação salarial injustificada.

Por outro lado, sendo as funções do A completamente diferentes das desta trabalhadora, que estava classificada como “Analista de Organização e Métodos”, temos de concluir que também não ocorreu qualquer violação do princípio constitucional de “a trabalho igual ser devido um salário igual”.

Argumenta ainda que deve ser-lhe atribuído o nível 13, à semelhança dos trabalhadores que na C BB desempenhavam as mesmas funções.

No entanto, nada se tendo provado quanto a este ponto, nomeadamente quais os trabalhadores da R que exercem idênticas funções e que recebem pelo grau 13, temos de concluir também pela improcedência deste argumento.

Argumenta por último o recorrente que resulta claro que os

regimes especiais vigentes na C BB eram mais favoráveis, porquanto na classificação adoptada pela C BB, um trabalhador classificado na mesma categoria doutro abrangido pelo ACTV do sector bancário, auferia através de um nível superior.

Mas esta argumentação improcede, pois invocando o A o documento junto a fls. 58, tem este como pano de fundo o CCT/82 que então vigorava.

No entanto, como a integração do A na R ocorre em plena vigência do ACTV para o sector bancário publicado no BTE 31/90, qualquer argumento que daí se queira extrair está forçosamente ultrapassado.

Por outro lado, face ao AE de 2003, que atribui ao técnico grau III o nível 10 como mínimo de remuneração e coloca o técnico de grau II no nível 12 (como mínimo), que era a remuneração que a R já praticava com o A desde Janeiro de 2002, não podemos aceitar também esta argumentação.

Concluimos assim que nenhuma razão se vislumbra para que a R tivesse que classificar o A como assessor e de lhe atribuir o nível 13 de remuneração, pelo que improcede esta questão.

3.3---

Nas conclusões X a DD, invoca o recorrente que ao ter sido integrado num “Núcleo de Apoio” e não numa área técnica, a R./ recorrida impediu que pudesse progredir na sua carreira técnica, pois considera que se trata duma estrutura onde não existe enquadramento funcional para integrar um Técnico de Grau III.

Por isso, sente-se discriminado pela R que está assim a violar o seu direito à igualdade nas condições no trabalho, acabando por pedir que a R seja condenada a atribuir-lhe imediatamente funções adequadas à sua categoria, qualificações e perfil.

Este pedido sucumbiu na 1ª instância, ponto que foi confirmado pela Relação.

Na revista o A insiste na sua pretensão, argumentando que muitas das funções do Núcleo de Apoio, discriminadas no ponto 25 da matéria de facto, têm carácter meramente administrativo, de secretariado e de apoio documental, pelo que e não exercendo funções na vertente de planeamento das actividade da Direcção Geral de Risco, resulta claro que as funções que desempenha não têm um cariz técnico.

Sustenta assim que a R, ao integrá-lo num “Núcleo de Apoio” e não numa área técnica, impediu que pudesse progredir na sua carreira técnica, pois considera que se trata duma estrutura onde não existe enquadramento funcional para integrar um Técnico de Grau III.

Vejamos então se tem razão.

É certo que, aquando da fusão, o A foi colocado num designado Núcleo de Apoio da Direcção Geral de Risco (DGR), onde, para além de primeiro apoio à Direcção, lhe cumpre desempenhar as seguintes tarefas:

- Assegurar o apoio de secretariado aos responsáveis directivos;
- Apoiar administrativamente toda a estrutura da Direcção, bem como outros órgãos e grupos de trabalho que funcionem sob a coordenação da DGR, designadamente,
- Receber, distribuir e expedir correspondência e demais documentação;
- Assegurar o expediente relativo a recursos humanos, instalações, economato, equipamento, Serviços Sociais, etc., em articulação com as correspondentes Direcções;
- Organizar e manter todo o apoio documental, bem como os

ficheiros e arquivo da DGR;

- Operar com equipamentos de comunicação e duplicação;
- Elaborar as actas do ALCO e da Mesa Negocial,
- Efectuar o planeamento das actividades da Direcção, bem como preparar os elementos a fornecer à DPI e elaborar os respectivos mapas estatísticos.

Trata-se dum Núcleo de Apoio que integra ainda o Núcleo de Informática Departamental, assentando na seguinte estrutura organizativa: um administrativo, três secretárias, um serralheiro, um técnico de grau III (o A.), três técnicos de informática departamental e um programador.

E para além dos técnicos de informática departamental e do programador, que integram o Núcleo de Informática Departamental; do serralheiro, que exerce funções de auxiliar; e para além do A., a restante estrutura deste núcleo é composta por pessoal com funções de secretariado e administrativas (facto 28).

Por outro lado, à data da fusão, existiam doze áreas técnicas na estrutura da DGR (facto 29), tendo a R, em 12 de Julho de 2001, e através da Circular nº 68/2001, recrutado técnicos para integrar a DGR, nas diversas áreas técnicas desta Direcção (facto 30).

Ora, diga-se antes de mais que o pedido tal como está formulado, e face ao seu carácter genérico e vago, pois não são referidas nem identificadas as funções que o A considera adequadas à sua categoria e qualificações, tinha forçosamente de improceder.

A Relação também assim entendeu argumentando que não foi dado por assente que o Núcleo de Apoio da DGR é uma estrutura onde não existe enquadramento funcional para integrar um Técnico de Grau III, conclusão que também sufragamos.

Por outro lado, embora pareça que muitas das funções do referido Núcleo de Apoio, e que foram acima discriminadas, têm carácter meramente administrativo, de secretariado e de apoio documental, existe uma vertente marcadamente técnica na parte respeitante ao planeamento das actividades da Direcção.

Além disso, tendo-se apurado que no exercício das suas funções o A. procedia a um “report diário dos movimentos a débito em situação de incumprimento”, tendo optimizado este trabalho, tornando-o totalmente automatizado, com recurso a uma aplicação informática, e que esta aplicação informática tornou mais célere a partilha da informação por todas as Direcções Comerciais e rede de balcões (factos 43 e 44), redundando num claro benefício para todos os serviços, não podemos deixar de considerar que as actividades do referido Núcleo de Apoio encerram também um carácter técnico e de manifesta utilidade para o empregador.

Não podemos considerar por isso, que a integração do A, logo após a fusão do B CC com a C BB, no mencionado Núcleo de Apoio tenha constituído um atentado às suas qualificações, atendendo a que nele ainda se compreendiam algumas funções de natureza técnica, e de patente utilidade para a empresa.

De qualquer modo, também não se provou que o A tenha manifestado qualquer reparo à sua colocação naquele Núcleo de Apoio, pois somente se apurou que em 4/3/2008 formalizou junto da DPE um pedido de transferência para outra Direcção.

Temos de concluir portanto pela improcedência desta questão, tanto mais que quando o A pediu para mudar de funções através do seu pedido formulado em 4/3//2008, não se apurou que tivesse invocado as razões que agora apresenta.

Diga-se ainda que também improcede o argumento que o A pretende retirar do facto número 30, donde se colhe que em 12 de Julho de 2001 a R., através da Circular nº 68/2001, recrutou técnicos para integrar a DGR, nas diversas áreas técnicas desta

Direcção.

Na verdade, ocorrendo esta situação em 2001, resultava do artigo 39º/1 da LCT que então vigorava, que era ao empregador que competia definir os termos em que deve ser prestado o trabalho [14], sendo por isso absolutamente legítimo que a R colocasse o A a desempenhar funções no referido Núcleo de Apoio da Direcção Geral de Risco.

Pelo exposto, improcede o pedido do A de condenação imediata da R na atribuição de funções adequadas à sua categoria, qualificações e perfil.

3.4---

Na conclusão WW, insiste o A na condenação da R na atribuição de isenção de horário de trabalho parcial, colocando-o na situação em que normalmente se encontraria se não fosse a conduta ilícita da R, e deve ser pelo menos correspondente à média dos níveis que usufruem os outros Técnicos com a mesma experiência profissional e qualificações do A.

Invoca assim que está a ser discriminado face aos seus Colegas por não lhe estar atribuída uma isenção de horário de trabalho ou uma remuneração complementar.

Sobre esta questão temos de chamar à colação a materialidade vertida nos n.ºs 90 e 90.A, dos factos provados, donde resulta que:

"90. Todas as colegas Técnicas de Informática Departamental, também integradas no núcleo de apoio da DGR têm, umas, isenção de horário de trabalho e, outras, remuneração de desempenho (17,5%)."

"90.A. Ao A. não está atribuído subsídio de isenção de horário,

nem remuneração complementar, mas apenas retribuição base, diuturnidades, remuneração de desempenho e subsídio de almoço".

Por outro lado, resulta da OS nº 16/94 (fls. 96 a 108), que na R se praticam três modalidades de horários – flexíveis, por turnos e isenção de horário de trabalho, sendo os horários flexíveis de cinco tipos: A, B, C, D, E.

As diferenças entre estes cinco tipos são ligeiras, situam-se ao nível da variação do período alargado^[15] e do período para almoço e descanso^[16], sendo a mais relevante a que resulta para os tipos A a D, em que a compensação das horas para o cumprimento da duração global do trabalho deve efectuar-se dentro do próprio dia, enquanto no tipo E, tal compensação é efectuada dentro do mesmo mês.

No entanto, e conforme resulta do art. 9º, nº 2 da dita OS 16/94 o horário flexível de tipo E aplica-se a empregados que exerçam funções específicas ou de enquadramento e para os quais não seja estabelecido, em qualquer momento, regime diverso.

Assim e face ao conteúdo regulamentar desta OS, não vemos qualquer razão para o A vir invocar que está a ser discriminado com a atribuição dum horário flexível de tipo A, tanto mais que é sempre ao empregador que cabe definir qual o tipo de horário mais conveniente para cada trabalhador, face às características e especificidades do trabalho de cada um.

Tratando-se portanto duma matéria que está na disponibilidade total do empregador e não se tendo apurado matéria de facto suficiente para que se possa concluir que o A está a ser discriminado em relação aos seus colegas, esta questão tem que improceder.

Quanto à isenção de horário, situando-se a factualidade invocada pelo A entre Julho de 2001 e a data da propositura da acção (5/2/2009), temos de apreciar esta questão tendo em conta que, até

1 de Dezembro de 2003, se aplica ao caso o regime do DL n.º 409/71 de 27/9, diploma também conhecido por Lei da Duração do Trabalho (LDT). E a partir daqui, aplicar-se-á o regime consagrado pelo Código do Trabalho de 2003.

Ora, conforme resulta do artigo 11.º, n.º 1 da LDT, compete à entidade patronal estabelecer o "horário de trabalho", que consiste na determinação das horas do início e do termo do período normal trabalho diário e bem assim dos intervalos de descanso (n.º 2).

De qualquer maneira, admitia o legislador que os trabalhadores que exerciam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, podiam ficar isentos de horário de trabalho, desde que as entidades patronais o solicitassem ao INTP, requerimentos que tinham de ser acompanhados dum declaração de concordância do trabalhador, conforme resultava do artigo 13.º, n.ºs 1 e 2, ficando este com direito a uma remuneração especial, a fixar nos instrumentos de regulamentação colectiva, mas que nunca poderia ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia (artigo 14.º)^[17].

Transitando para o Código do Trabalho de 2003, aplicável a partir de 1 de Dezembro de 2003, temos de atender desde logo ao disposto no artigo 177.º, preceito que admitia a possibilidade de existência de isenção de horário de trabalho desde que houvesse acordo das partes.

Donde se colhe que, quer no domínio da vigência da LDT, quer já na vigência do CT/2003, era sempre necessário o acordo das partes para poder vigorar a pretendida isenção de horário.

Por isso, o recurso à isenção de horário está na disponibilidade total da entidade empregadora, a quem cabe definir os casos em que lhe interessa ter um trabalhador com isenção de horário de trabalho e a quem terá de pagar o respectivo subsídio como contrapartida.

De qualquer modo, não podemos ver somente as vantagens deste regime, pois o trabalhador que dele “beneficie” não está sujeito aos limites do período normal de trabalho diário e semanal, conforme resultava dos artigos 15º da LDT e 178º, nº 1, alínea a) do CT/2003.

Por isso e conforme resulta do nº 4, alínea a) do seu artigo 197º, não se compreende na noção de trabalho suplementar o trabalho prestado por este trabalhador com isenção de horário de trabalho em dia normal de trabalho.

Assim, se é certo que não lhe foi concedida a isenção de horário, temos de concluir também que todo o trabalho que foi prestado para além do horário normal lhe terá sido pago como trabalho suplementar.

E embora invoque o A que era discriminado em relação aos seus colegas, não vemos razões para assim concluir.

Em primeiro lugar não se provou que os colegas que beneficiavam deste regime não fossem obrigados a trabalhar mais horas do que as compreendidas na jornada de trabalho diário, ou seja, não se provou que os trabalhadores que gozavam da isenção de horário só usufruissem das vantagens patrimoniais próprias do regime sem lhes ser exigido mais horas de trabalho diário.

Além disso, se é certo que do facto 90 resulta que todas as colegas Técnicas de Informática Departamental, também integradas no núcleo de apoio da DGR têm, umas, isenção de horário de trabalho e, outras, remuneração de desempenho (17,5%), não foram apuradas as condições da atribuição de tais regimes, ponto que era fundamental para se aquilatar da existência da invocada discriminação.

Pelo exposto, improcede também esta questão.

4---

Por último, pediu o A a condenação da R no pagamento duma indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos e resultantes duma actuação discriminatória e persecutória da R (assédio moral) e que contabilizou em 100.000 euros.

O Tribunal da Relação entendendo que se configura na realidade uma situação de assédio moral, definido no artigo 24º/2 do CT de 2003 (o aplicável no caso) como “todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no nº 1 do artigo anterior^[18], 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 um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”, acabou por atribuir ao A o montante de 25.000 euros de indemnização pelos danos causados por tal conduta da R.

É contra este segmento decisório do acórdão que reagem quer a R, pugnando pela inexistência de assédio moral, quer o A, pugnando pelo agravamento da indemnização.

Como se trata duma questão comum aos dois recursos, vamos analisá-la em simultâneo.

Resulta da conclusão NN) que segundo o acórdão recorrido, o assédio moral sofrido pelo A./recorrente assentou, nomeadamente:

- no facto de lhe ter sido atribuída uma tarefa rotineira e monótona, susceptível de ser desempenhada por um funcionário menos qualificado (report diário dos movimentos a débito em situação de incumprimento), que não precisava de mais de meia hora a uma hora diária para ser desempenhada;
- no facto de ao fim de quase um ano de formulação do pedido de transferência da DGR, não ter recebido qualquer comunicação da parte do seu Director Central;
- no facto de ter sido obstado que o A. integrasse o grupo de

trabalho para a informação "Bens e Garantias", apesar da nota positiva dada à respectiva participação no projecto DD, substituindo-o por outra pessoa e pedindo-lhe que colaborasse com esta, rebaixando e humilhando o A. perante os seus Colegas, principalmente a Colega que havia solicitado a sua colaboração;

- no facto de ser atribuído ao A./recorrente um tipo de horário diferente daquele que é o mais comum entre os técnicos;

- no facto de desde a fusão o A./recorrente ter sido rotulado como um caso especial, sem contudo se perceber porquê;

- no facto de o A./recorrente desde 2002 não ter obtido qualquer promoção ou instrumento de ajustamento salarial, ao contrário de todos os restantes Colegas, e apesar da avaliação positiva do seu desempenho;

Acrescenta ainda o recorrente que tal assédio moral de que o A./recorrente é alvo, resulta ainda:

- do facto de o A./recorrente, ao ser integrado na R./recorrida, não ter visto a sua categoria profissional redenominada para a categoria de Assessor e para o nível 13;

- do facto de o A./recorrente ter sido incorrectamente integrado na R., aquando a fusão, no núcleo de apoio da DGR, porquanto se trata de uma estrutura onde não existe enquadramento funcional para integrar um Técnico de Grau III;

- do facto de o A./recorrente estar a ser discriminado face aos seus Colegas no que respeita ao tipo de formação profissional que lhe é ministrada, uma vez que não teve formação numa área qualificante tecnicamente como o Programa B... 2, ao contrário dos seus Colegas;

- do facto de o A./recorrente estar a ser discriminado face aos seus

Colegas por não lhe estar atribuída uma isenção de horário de trabalho ou uma remuneração complementar, e por ainda estar situado no nível retributivo 12 desde 2002.

A tudo isto contrapõe a R que, apesar do acórdão recorrido ter entendido que não houve da parte sua da qualquer discriminação em relação ao Autor, nomeadamente não ter havido discriminação quanto à categoria profissional atribuída aquando da fusão do ex-B CC; quanto à integração no Núcleo de Apoio da DGR; quanto ao tipo de horário de trabalho atribuído; quanto à formação profissional prestada; e ainda, quanto à progressão salarial prosseguida pelo Autor, designadamente quanto ao nível retributivo, quanto à retribuição por isenção de horário de trabalho e ao complemento retributivo, acabou por concluir pela existência de assédio moral, mas sem qualquer fundamento.

Face ao exposto e equacionando-se a questão nestes termos, vejamos então como decidir.

Antes de mais temos de dizer que só com o Código do Trabalho de 2003, que entrou em vigor em 1/12/2003, foi consagrada a figura do “mobbing”.

Como explica Júlio Gomes^[19], “o mobbing ou assédio moral ou ainda, como por vezes se designa, terrorismo psicológico, caracteriza-se por três facetas: a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências destes”.

A tal figura é assim usual associar-se a intencionalidade da conduta persecutória, o seu carácter repetitivo e a verificação de consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e no próprio emprego (baixa de produtividade e, quiçá, abandono).

No caso específico dos autos, e atento o que já dissemos nos pontos 3.2 e 3.3, não podemos fundamentar a existência do invocado “mobbing” na circunstância do A./recorrente, ao ser integrado na R/recorrida, não ter visto a sua categoria profissional redenominada para a categoria de Assessor e para o nível 13 de retribuição, nem no facto de ter sido integrado, aquando da fusão, no núcleo de apoio da DGR.

Por outro lado, face ao já referido no ponto 3.4, também não podemos fundar a existência na discriminação alegada pelo A na circunstância de não lhe ter sido atribuída uma isenção de horário de trabalho ou uma remuneração complementar.

Invoca ainda o A que era discriminado face aos seus colegas no que respeita ao tipo de formação profissional que lhe foi ministrada, uma vez que não teve formação numa área tecnicamente qualificante como o Programa B... 2, ao contrário dos seus colegas.

Mas como se refere no acórdão “relativamente a esta questão, a matéria de facto apurada não é bastante para que possamos reconhecer-lhe razão. É certo que o A. não foi recomendado pela DGR para frequentar acções de formação sobre o programa B... 2, mas os dados de que dispomos não permitem concluir que a dita formação devesse ser conferida a todos os técnicos, pelo que nada nos autoriza a considerar discriminatória a omissão relativamente ao A., tanto mais que não consta que ele tivesse requerido formação nessa área.”

Ora, sufragando-se estas considerações, temos de concluir que este fundamento de assédio moral invocado pelo A também improcede, pois não se prova qualquer atitude discriminatória da R quanto a este ponto.

Quanto ao fundamento que o A pretende retirar da

inexistência de progressão salarial, também ele improcede.

Efectivamente, está assente que o A., sendo Técnico de grau III, auferia pelo nível 11, antes da fusão, tendo em Janeiro de 2002 passado a auferir pelo nível 12.

Por outro lado, também é inequívoco que o A não teve qualquer promoção ou ajustamento salarial desde aquela data.

No entanto, apurou-se que na R não existem progressões automáticas por permanência de tempos máximos ao nível das carreiras específicas, norma que vigora desde 1990. Por isso, toda a progressão fica sujeita a informação positiva de mérito (n.ºs 9, 88 e 104).

Ora, acerca desta questão escreveu-se no acórdão:

“O A. desde 2005 tem avaliação B (ou seja, Bom) cf. n.º 85, sabendo-se mais precisamente que nos anos de 2007 e 2008 (relativamente à avaliação do trabalho prestado em 2006 e 2007) [\[20\]](#) obteve a notação de 4,04 e de 3,76 respectivamente, numa escala de 0 a 5, que vigorou até 2007 [\[21\]](#).”

As reclamações referentes aos processos para promoções dos anos de 2007 e 2008, foram indeferidas por alegadamente existirem pessoas mais bem posicionadas nas listas de promovíveis.

Relativamente às promoções para o ano de 2008 (avaliação do trabalho de 2007) isso claramente resultou comprovado, não podendo pois, de forma alguma, concluir-se que o A. tivesse sido discriminado.

Relativamente às promoções para o ano de 2007 (pela avaliação do trabalho de 2006), não foi sequer alegada a lista dos trabalhadores promovidos nesse ano, pelo que não possuímos termo de comparação, não podendo, por isso, igualmente, concluir que o A. tivesse sido discriminado ao não ter sido então

promovido. A circunstância de a avaliação do A. relativamente ao trabalho de 2006 ter sido igual à que teve nesse ano a trabalhadora SS e superior à que teve a trabalhadora LL não permite afirmar que o A. tivesse sido discriminado relativamente a essas duas trabalhadoras, dado que não se mostra que elas tivessem sido promovidas no ano de 2007 e, relativamente ao ano de 2008 (avaliação de 2007) elas tiveram na realidade notação superior à do A!”.

Ora, concordamos com esta orientação que foi seguida no acórdão, pelo que também não assiste razão ao A quando vem invocar que foi discriminado em relação às referidas colegas, pois a matéria de facto não é suficiente para se poder concluir pela existência de qualquer tipo de discriminação neste ponto.

De qualquer forma, e apesar das considerações precedentes, o acórdão recorrido acabou por concluir que:

“Não obstante improceder a invocação de discriminação sob as diversas modalidades que o A. invocou, não podemos deixar de apreciar se, como invocado na petição, podemos considerar que o mesmo foi alvo de assédio moral ou mobbing.

Trata-se de um conceito que não sendo de natureza jurídica, mas sociológica, permite “apreender como comportamentos que isoladamente seriam lícitos e poderiam até parecer insignificantes, podem ganhar relevo muito distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ao longo do tempo. (...) O principal mérito da figura consiste em que ela permite ampliar a tutela da vítima, ligando entre si factos e circunstâncias que, isoladamente considerados pareceriam de pouca monta, mas que devem ser reconduzidos a uma unidade, a um projecto ou procedimento ...”^[22].

De acordo com o ensinamento deste autor (obra citada, pag. 428 a 430), aquilo que caracteriza o mobbing são “três facetas: a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as

consequências destes. Quanto aos comportamentos em causa, para Leymann tratar--se-ia de qualquer comportamento hostil. Para Hirigoyen, por seu turno, tratava-se de qualquer conduta abusiva manifestada por palavras (designadamente graçolas), gestos ou escritos e muitos outros comportamentos humilhantes ou vexatórios. Daí a referência a uma polimorfia do assédio e, por vezes, a dificuldade em distingui-lo dos conflitos normais em qualquer relação de trabalho. (...) tais comportamentos são, frequentemente, ilícitos, mesmo quando isoladamente considerados; mas sucede frequentemente que a sua ilicitude só se compreende, ou só se compreende na sua plena dimensão atendendo ao seu carácter repetitivo. E esta é a segunda faceta que tradicionalmente se aponta no mobbing... é normalmente o carácter repetitivo dos comportamentos, a permanência de uma hostilidade, que transforma um mero conflito pontual num assédio moral. A terceira nota característica do assédio, pelo menos para um sector da doutrina, consiste nas consequências deste designadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego. O assédio pode produzir um amplo leque de efeitos negativos sobre a vítima que é lesada na sua dignidade e personalidade, mas que pode também ser objecto de um processo de exclusão profissional, destruindo-se a sua carreira e mesmo acabando por pôr-se em causa o seu emprego...”

Ora, no caso, como atrás deixámos salientado (fls. 38 e 39 deste acórdão), há diversos aspectos na conduta da R., através do superior hierárquico do A. (o Director Central da DGR), para com o recorrente, que, apesar de não serem, quando analisados isoladamente, ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto e dado o seu prolongamento no tempo, são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a sua dignidade profissional, a sua integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos na sua prestação laboral, com a desmotivação que causam e também na saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho da R e recorrida.

Referimo-nos, por exemplo ao facto de, desde a fusão, o A. ter sido identificado como um caso especial, sem contudo se perceber porquê (recordemos as palavras atrás referidas da testemunha TT). Eventualmente por esse motivo, foi-lhe atribuído um horário diferente do que, em regra, é atribuído aos técnicos, com um menor grau de flexibilidade, apesar de não haver um controlo rigoroso no respectivo cumprimento e, na prática, frequentemente não ser cumprido, mas que, em todo o caso, era bastante para o fazer sentir-se discriminado relativamente aos demais técnicos. Por outro lado, a manutenção da responsabilidade do A. pelo reporte diário das situações devedoras de incumprimento, mesmo depois de o mesmo ter desenvolvido a aplicação informática que simplificou e agilizou essa tarefa, tornando-a susceptível de ser realizada por pessoa menos qualificada, quando era, sem dúvida, conhecido o desagrado do A. por ter sido colocado num Núcleo de Apoio, que considerava não adequado à sua qualificação profissional. Acresce, o facto de ter sido obstada ao A. a participação do mesmo no grupo de trabalho para a informação Bens e Garantias, apesar da nota positiva dada à respectiva participação no projecto DD, tendo, em vez dele, sido nomeada outra pessoa e pedida a colaboração do A. com essa pessoa, o que, claramente, redundou numa desconsideração e humilhação do A. Neste quadro, e tendo ainda em conta que desde 2002 o A. não obteve qualquer promoção ou instrumento de ajustamento salarial, apesar da avaliação positiva do seu desempenho, não é de estranhar que o A. tivesse vivido uma fase de instabilidade emocional que, face à persistência da situação, se agravou, a tal ponto que a conselho da médica do trabalho (cf. fls. 295), o levou a recorrer a acompanhamento psiquiátrico (fls. 296/298 e 446/469) e à situação de baixa.

Entendemos, pois que este circunstancialismo configura na realidade uma situação de assédio moral. Definindo o CT de 2003 (o aplicável no caso) o assédio moral (art. 24º, nº 2) como “todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no nº 1 do artigo anterior^[23], 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 um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” o facto de não resultar claro qual o factor determinante do comportamento indesejado da R. (através dos superiores hierárquicos do A.) que teve o efeito de criar para o A. um ambiente de trabalho hostil, humilhante e desestabilizador que afectou a dignidade do trabalhador, não podendo por isso afirmar-se que se enquadre em algum dos factores expressamente indicados no nº 1 do art. 23º, é de salientar que essa indicação é meramente exemplificativa, como decorre do uso do advérbio “nomeadamente” pelo que pode haver outros factores além deles relacionados com o assédio. Neste sentido se pronunciou o Prof. Júlio Gomes, a pag. 442 da seu Manual, atrás citado onde se pode ler “ “Na verdade, a referência restritiva da 1ª parte do nº 2 do art. 24º, implica que o comportamento indesejado a que esse preceito se reporta tem que estar relacionado com um dos factores enunciados no nº 1 do art. 23º; basta pensar no assédio horizontal praticado por um colega que deseja afastar ou prejudicar um concorrente potencial à mesma promoção para compreender que o assédio pode não estar relacionado com qualquer um dos factores referidos no nº 1 do art. 23º. Neste caso, sempre se poderá invocar, no entanto, o disposto no art. 18º do CT”.

A qualificação da situação como de assédio moral, significa que estamos perante um ilícito contratual dado que foi violado o dever de respeitar a integridade psíquica e moral do trabalhador, direito de personalidade consagrado no mencionado art. 18º do CT, dando causa a um dano moral merecedor da tutela do direito (que culminou na doença psíquica a que está a ser acompanhado).

A actuação da R. é culposa, porque não ilidiu a presunção decorrente do art. 799º.

Entendemos, por isso, que na parte em que reclamava uma indemnização por danos não patrimoniais, a pretensão do A. merecia acolhimento, se bem que o valor peticionado (€ 100.000) se nos afigure excessivo, face aos padrões dominantes na

jurisprudência, pelo que não podemos acompanhar a sentença recorrida quanto a esta questão.

Sendo o critério para a fixação de indemnização por danos não patrimoniais a equidade (art. 496º nº 3 CC), entendemos como equitativo, no caso, o valor de € 25.0000, no qual a R. deverá ser condenada”.

Não podemos acompanhar no entanto, esta posição do acórdão recorrido.

Efectivamente, não resultando da matéria de facto que desde a fusão, o A. tem sido identificado como “um caso especial”, não se pode usar esta circunstância para se concluir que há discriminação, conforme argumenta o acórdão.

Por outro lado, face ao carácter conclusivo de tal qualificativo, era importante ter-se esclarecido as razões pelas quais o A constitui o tal “caso especial”, bem como os aspectos e as formas em que se manifesta.

Não ignoramos que as palavras das testemunhas poderão ter sido muito relevantes para o Tribunal recorrido ter chegado a essa conclusão.

De qualquer forma, não tendo tal matéria integrado a materialidade apurada, não se pode lançar mão deste circunstancialismo para fundamentar a tese do assédio.

Também o argumento constante do acórdão de “Eventualmente por esse motivo, foi-lhe atribuído um horário diferente do que, em regra, é atribuído aos técnicos, com um menor grau de flexibilidade”, não tem qualquer suporte na matéria apurada, tanto mais que se concluiu no ponto 3.4 que não houve qualquer atitude discriminatória da R ao atribuir ao A o horário de trabalho de tipo

A.

Argumentou ainda o acórdão que “Por outro lado, a manutenção da responsabilidade do A. pelo reporte diário das situações devedoras de incumprimento, mesmo depois de o mesmo ter desenvolvido a aplicação informática que simplificou e agilizou essa tarefa, tornando-a susceptível de ser realizada por pessoa menos qualificada, quando era, sem dúvida, conhecido o desagrado do A. por ter sido colocado num Núcleo de Apoio, que considerava não adequado à sua qualificação profissional”.

Neste ponto admitimos que o A sinta algum desconforto e até desmotivação ao continuar colocado no Núcleo de Apoio da Direcção Geral de Risco, face ao número de anos em que se mantém neste serviço.

Admitimos também que, e apesar de ter feito um bom trabalho neste núcleo, agilizando procedimentos ao ponto de ter optimizado o “report diário dos movimentos a débito em situação de incumprimento”, tornando-o totalmente automatizado com o recurso a uma aplicação informática, e tornando mais célere a partilha da informação por todas as Direcções Comerciais e rede de balcões, o que redundou num claro benefício para todos os serviços, ao fim destes anos todos, o A já sinta algum cansaço e até insatisfação pelo desempenho daquela actividade.

De qualquer maneira, a R permitiu que, em Outubro de 2005, o A fosse integrado na equipa de gestão do projecto de DataMArt de Risco (DMR), que constitui um projecto de elevada complexidade e abrangência, já que tem como principal objectivo dotar a DGR dum universo de informação vasto, relacional e integrado (49), que tinha sido iniciado em 2003 (50).

Por outro lado, quando o A. foi integrado nesta equipa, o projecto encontrava-se em derrapagem no tempo, face ao cronograma aprovado, tendo o A elaborado um diagnóstico onde foram identificados os factores críticos de insucesso associados à

derrapagem e desenhado um conjunto de medidas que foram aplicadas gradualmente ainda durante a 1ª fase de implementação técnica, contribuindo para acabar com a derrapagem que o projecto já possuía e que, ao serem aplicadas na 2ª fase de implementação técnica, transformaram-se no antídoto para evitar o que se passou na 1ª fase (53 e 54).

Donde termos de concluir que a R tem proporcionado ao A outras oportunidades de desempenho funcional de que o A se tem saído bem.

É natural que sinta algum desencanto em virtude da sua carreira profissional não se ter alterado, nomeadamente no que respeita ao estatuto remuneratório.

De qualquer maneira, não havendo promoções automáticas na área técnica em que está integrado, e dependendo a sua progressão da avaliação de desempenho que tem tido, já vimos que neste ponto não se provou qualquer factor de discriminação.

Por outro lado, apurou-se que em 4/3/2008 formalizou junto da DPE um pedido de transferência para outra Direcção (95), sendo certo que, à data da propositura da acção, tal pedido ainda não tinha sido deferido.

E apesar do Director Central da DGR ter dado a informação de só autorizar a sua saída desde que ocorra a sua substituição ou seja, o A. só podia sair se alguém viesse para o seu lugar, aparentemente, não vemos razões para tanta demora na sua substituição.

De qualquer forma, parece-nos manifestamente insuficiente esta materialidade para concluirmos que a R está a fazê-lo por razões persecutórias ou para provocarem a sua degradação e humilhação e por desrespeito da integridade psíquica e moral do trabalhador, direito de personalidade consagrado no mencionado art. 18º do CT.

É também verdade que a R não autorizou o A a participar no grupo de trabalho para a informação Bens e Garantias, apesar da nota positiva dada à respectiva participação no projecto DD, tendo, em vez dele, nomeado outra pessoa e pedido a colaboração do A. para se articular com a pessoa nomeada.

Parece-nos no entanto, que estamos perante um quadro fáctico insuficiente para se concluir que o fez para atingir a honra e consideração profissionais do A, visando com esta conduta a sua humilhação.

Por último, se é certo que desde 2002 o A. não obteve qualquer promoção ou ajustamento salarial, apesar da avaliação positiva do seu desempenho, também vimos já que não foram demonstrados indícios da R o ter discriminado face aos colegas.

Por outro lado, percebe-se mal este alegado intuito persecutório por parte da R quando é certo que passou o A do nível 11 para o nível 12 logo após alguns meses de permanência ao seu serviço após a fusão do ex-B CC.

Assim, não se alcança da factualidade apurada indícios suficientes que possam suportar o entendimento de que estaremos perante uma situação de “mobbing”, conforme sustenta o A, tanto mais que, para a integração desta figura, é imprescindível o requisito da intencionalidade, tal como o enuncia o artigo 24.º do Código do Trabalho de 2003.

A este propósito, escreve ainda Júlio Gomes:

“Antes de analisarmos, mais de perto, o fenómeno do “mobbing”, importa também advertir que nem todos os conflitos no local de trabalho são, obviamente, um “mobbing”, sendo, aliás, importante evitar que a expressão assédio se banalize. Nem sequer todas as modalidades de exercício arbitrário do poder de direcção são necessariamente um “mobbing”, quer porque lhes pode faltar um carácter repetitivo e assediante quer porque não são realizados

com tal intenção^[24]”.

Também Guilherme Gray^[25] considera que a prática de assédio não intencional se afigura, no mínimo, uma hipótese remota para não dizer juridicamente insustentável.

Ora, face à materialidade apurada, não vemos na actuação da R o alegado intuito persecutório em relação ao A.

Assim e pelo exposto, não se podendo concluir pela existência dum comportamento da R que integre os pressupostos do assédio moral, tal como o define o artigo 24º/2 do Código do Trabalho de 2003, impõe-se revogar o acórdão nesta parte, procedendo portanto a revista interposta pela R.

Já quanto à revista do A improcede na íntegra.

5---

Termos em que se acorda nesta Secção Social em julgar procedente a revista da R e negar a revista ao A, pelo que, e repristinando-se a sentença da 1ª instância, vai a R absolvida de todos os pedidos deduzidos por aquele.

As custas das revistas e nas instâncias ficamo a cargo do A.

Anexa-se sumário do acórdão.

Lisboa, 29 de Março de 2012

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Pinto Hespanhol

[1] Recursos em Processo Civil, reforma de 2007, 144 e 145.

[2] Guia de Recursos em Processo Civil, pg^a 261, 5^a edição.

[3] Cadernos de Direito Privado, n^o 21 (Janeiro/Março de 2008), pg^o. 21 e seguintes

[4] Recursos em Processo Civil, Novo Regime, 340-342;

[5] Apontamentos sobre a reforma dos recursos, Revista da Ordem dos Advogados, 68 (2008), I, 49 e seguintes.

[6] Na verdade, recordamos que o A havia pedido:

Que a Ré fosse condenada a integrá-lo no nível retributivo 13 desde a data da fusão e a pagar-lhe todas as diferenças salariais daí resultantes;

Que fosse condenada a atribuir-lhe um novo nível e isenção de horário de trabalho parcial, colocando-o na situação em que se encontraria se não fosse a conduta ilícita da ré e, pelo menos, correspondente à média dos níveis que usufruem outros técnicos da ré com a sua experiência profissional e qualificações, com o conseqüente pagamento do diferencial nas retribuições que deveria ter auferido até efectivo pagamento, a liquidar em execução de sentença;

E a atribuir-lhe imediatamente funções adequadas à sua categoria, qualificações e perfil e a indemnizá-lo pelos danos não patrimoniais sofridos, de valor nunca inferior a € 100.000,00.

[7] Publicado no BTE n^o 31/90 com as alterações publicadas nos BTE n^o 30/91, 31/92, 32/93, 42/94, 41/95, 2/96, 15/97, 24/98, 24/99, 25/2000 e 24/2001.

[8] Conforme resulta da declaração constante do ACTV, publicado no BTE n^o 31/90.

[9] Embora a matéria de facto dê como reproduzido o teor da ordem de serviço n^o ... (fls. 58 e seguintes), e não sendo esta datada, como ela se refere ao CCT do sector bancário, presumimos que se está a referir ao publicado no BTE n^o 26/82, conforme também se concluiu no acórdão redivendo.

[10] Publicadas nos BTE,s referidos na nota 7.

[11] Pensamos que se quis dizer “CCT de 82”.

[12] Aqui descrito como “o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das funções ou categorias definidas neste ACTV e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.”

[13] Publicado no BTE n^o 30/2003 de 15/8.

[14] No domínio da vigência do Código do Trabalho de 2003, que entrou em vigor em 1 de Dezembro de 2003, também resulta do artigo 150^o que é ao empregador que compete fixar os termos em deve ser prestado o trabalho.

[15] Aquele em que o empregado pode prestar serviço.

[16] O horário de tipo E tem uma margem móvel para almoço, correspondente ao período em que o empregado deve observar o intervalo, de duas horas e meia, entre

as 12 e as 14h 30m, enquanto os outros tipos têm um período para almoço de apenas uma hora, das 12h às 13h, das 12h 30m às 13h 30m ou das 13h às 14h respectivamente.

[17] Cumpre notar que o DL n.º 421/83 de 2/12, que passou a regulamentar a prestação de trabalho suplementar, designação que veio substituir a do anteriormente designado trabalho extraordinário, a partir de 1 de Janeiro de 1984, conforme prescrevia o seu artigo 15.º, não trouxe alterações ao referido regime da isenção de horário de trabalho.

[18] Isto é, “...nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical” (art. 23.º n.º 1).

[19] In “Direito do Trabalho”, volume I, 2007, página 428.

[20] Provavelmente por essa razão nos deparamos com algumas confusões relativamente aos anos a que dizem respeito as avaliações e promoções. Mas das OS n.ºs 26/2006 de 30/11/2006 e 38/2007 de 30/11/2007, juntas aos autos, resulta com clareza que se referem respectivamente às promoções por mérito 2007 e 2008, portanto para o ano seguinte a cada uma das ditas OS. Foi às notações resultantes dos processos de promoções que cada uma dessas ordens de serviços desencadeou que o A. apresentou as reclamações a que os autos aludem. Por isso não podem restar dúvidas que, onde nos n.ºs 57 e 62 se refere as promoções do ano de 2006, há-de entender-se as promoções para o ano de 2007 (com base na avaliação do desempenho de 2006) e onde nos n.ºs 71 e 74 se alude ao processo de promoções de 2007 há--de entender-se para o ano de 2008, com base na avaliação de desempenho de 2007.

[21] Dado que a partir de 2008 a nota máxima prevista é 6- cf. acordo das partes lavrado em acta, a fls. 531.

[22] Júlio Gomes, obra citada, pag. 426 e 437.

[23] Isto é, “...nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical” (art. 23.º n.º 1).

[24] ob. citada, página 436.

[25] Código do Trabalho anotado, Romano Martinez e outros, 6.ª edição, pg.ª 146, anotação ao artigo 24.º.