**Minuta 2 – Contra assédio sexual a trabalhadora**

Secção do Trabalho do Tribunal Judicial de ...

Meritíssimo Juiz de Direito

Nome, morada, NIF ..., na qualidade de trabalhadora

Instaura procedimento cautelar comum contra o seu empregador Denominação, sede ..., NIF ..., o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

01 No dia 1 de Setembro de 2020, terça-feira, a Requerente iniciou as funções de entrevistadora ao serviço da Requerida, que prescindiu do período experimental.

02 Para exercer as suas funções de entrevistadora aos clientes da Requerida, a Requerente acompanhou o colega Fernando na rota dos clientes que lhe in- cumbia visitar, na semana de 1 a 4 de Setembro de 2020.

03 No dia 4, sexta-feira, o colega Fernando dentro da viatura que conduzia, passou as mãos pelas pernas da Requerente, que rejeitou tal gesto.

04 No dia 7 de Setembro de 2020, segunda-feira, depois do almoço, o colega

Fernando e a Requerente retomaram a visita aos clientes da Requerida.

05 A certa altura, o colega Fernando parou o Renault Clio, comercial de 2 lugares, que conduzia, junto a uma fonte.

06 Saídos da viatura, o colega Fernando tentou agarrar a Requerente e beijá-la, pedindo-lhe para ter relações sexuais com ele.

07 Perante a recusa da Requerente, o colega Fernando pediu-lhe, então, para lhe fazer uma punheta, puxando-lhe uma das mãos para o meio das suas pernas.

08 A Requerente largou da mão do colega Fernando e dirigiu-se para a viatura.

09 Terminada a rota desse dia, a Requerente informou o Diamantino, chefe de vendas da Requerida, em Coimbra, do sucedido e pediu-lhe para não mais fazer a rota de clientes com o colega Fernando.

10 O Diamantino, após ter informado o colega Fernando do relato da Requerente, comunicou o sucedido ao administrador delegado,

11 que nada fez.

12 Sucede que o colega Fernando continua a abordar a Requerente para com ela ter relações sexuais e outros actos lúbricos, apesar da sua repulsa expressa.

13 A ora Requerente não provocou, nem consentiu quaisquer actos de assédio sexual.

14 Estes comportamentos enfermam o local de trabalho com uma atmosfera irrespirável, intimidativa, degradante, e humilhante para a Requerente,

15 causando-lhe perturbação e angústia.

16 Todavia, a Requerente precisa manter o seu posto de trabalho para garantir o seu sustento e do seu filho de menor idade, pois não está fácil encontrar outro emprego com idênticas condições.

O Direito

Preceitua o artigo 29.º do CT, sob a epígrafe “Assédio” o seguinte:

1 – É proibida a prática de assédio.

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

3 – Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

4 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

5 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

6 – O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

«Do assédio laboral e dos requisitos do procedimento cautelar comum

O assédio moral ou mobbing, engloba comportamentos que isoladamente seriam lícitos e poderiam até parecer insignificantes, mas que ganham relevo distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ao longo do tempo. Como refere Júlio Gomes [In Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho, vol. I, Coimbra Editora, 2007, pág. 426.], «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».

Aquilo que caracteriza o mobbing são três facetas: a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências destes. Em primeiro lugar, estão em causa comportamentos hostis, humilhantes ou vexatórios – revestindo o assédio uma polimorfia de comportamentos – e frequentemente ilícitos. Em segundo lugar, é a repetição de tais comportamentos hostis, que transforma um mero conflito pontual num assédio moral. Em terceiro lugar, as consequências de tais comportamentos sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego, conduzindo-a a um processo de exclusão profissional.

Júlio Gomes [Desta vez em “Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado”, e-book do CEJ “O Assédio no Trabalho”, Setembro de

2014, págs. 120 e 121.] adverte também «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. (...) Em todo o caso, e como já se disse, 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, sendo que a eventual intenção do agressor pode relevar para explicar a fundamental unidade de um comportamento persecutório.»

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça vem afirmando que “não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado. Mesmo que se possa retirar do art. 29.º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.” [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 09.05.2018 (Proc. 532/11.5TTSTR.E1.S1)].

Quanto aos requisitos do procedimento cautelar comum, face ao disposto no art. 362.º n.º 1 do Código de Processo Civil, está em causa a adopção de uma providência conservatória ou antecipatória, concretamente adequada a assegurar a efectividade do direito ameaçado. Ou seja, o objectivo do procedimento cautelar não se confunde com o fim último da acção judicial comum. Naquele apenas se pretende a adopção de providências adequadas a assegurar a efectividade do direito ameaçado – não a declaração definitiva e a imposição do direito lesado. Nesta, o objectivo passa pelo conhecimento total do direito lesado, impondo a solução definitiva.

Como nota Abrantes Geraldes [*In* Temas da Reforma do Processo Civil, vol.

III, Coimbra, 1998, pág. 77.], «dada a natureza instrumental do procedimento cautelar e a sua dependência do resultado a alcançar através da acção principal, é óbvio que o efeito definitivo derivado do exercício do direito potestativo não pode ser obtido imediatamente através do procedimento cautelar.»

Como bem se observou na Relação de Guimarães, “o procedimento cautelar não se confunde, quanto à sua natureza, regras e objecto, com a acção adequada a reconhecer um direito, a prevenir/reparar a sua violação ou a realizá-lo coercivamente. Naquele, não podem ser formulados, apreciados e decididos pedidos próprios de uma acção declarativa.” [ Em Acórdão de 21.09.2017 (Proc. 1483/17.5T8BCL.G1), disponív[el em www.dgsi.pt.].](http://www.dgsi.pt)

Outro dos requisitos gerais do procedimento cautelar comum consiste no fundado receio de lesão grave e dificilmente reparável – *periculum in mora*. A

propósito deste requisito, Abrantes Geraldes [Loc. cit., pág. 83] também nota o seguinte: «Tal como ocorre com a generalidade das providências, o receio tanto pode manifestar-se antes de proposta a acção, como na sua pendência. Em qualquer das situações pode o colega F. solicitar a adopção da medida que julgue mais adequada a acautelar o efeito útil que através do processo principal pretenda ver reconhecido ou satisfeito. Mas não é toda e qualquer consequência que previsivelmente ocorra antes de uma decisão definitiva que justifica o decretamento de uma medida provisória com reflexos imediatos na esfera jurídica da contra-parte. Só lesões graves e dificilmente reparáveis têm a virtualidade de permitir ao tribunal, mediante iniciativa do interessado, a tomada de uma decisão que o coloque a coberto da previsível lesão.»

Por seu turno, o art. 368.º n.º 1 do Código de Processo Civil prescreve que a providência será decretada desde que haja probabilidade séria da existência do direito e se mostre suficientemente fundado o receio da sua lesão.» TRE 12-06-2019 Proc.

3772/18.2T8FAR.E1

Pedido de inversão do contencioso

O direito que a Requerente pretende salvaguardar está com a necessária segurança demonstrado nos autos.

Segundo o Conselheiro Lopes do Rego [ *in* Os princípios orientadores da

Reforma do Processo Civil, in julgar, n.º 16, pág. 109.], “o juiz só decretará a inversão do contencioso quando o grau de convicção que tiver formado ultrapassar o plano do mero fumus bonus juris, face nomeadamente à amplitude e consistência da prova produzida e à evidência do direito invocado pelo Requerente (...) e entender

– ponderadas as razões invocadas pelas partes-que a composição de interesses alcançada a nível cautelar pode servir perfeitamente como solução definitiva para o litígio”.» TRP 19-05-2014 Proc: 2727/13.8TBPVZ.P1

Destarte, pede a Requerente que lhe seja concedida a inversão do contencioso

(art.º 33.º/2 do CPT).

*Termos em que, e nos mais de Direito requer-se a Vossa Excelência se digne julgar a providência procedente por provada e, em consequência,*

*tomar as providências necessárias à cessação imediata deste comportamento ilícito do colega F., nomeadamente, instaurando-lhe um procedimento disciplinar com vista ao despedimento por justa causa com suspensão imediata de funções (Cfr.ª STJ 03-12-2003 Proc. 03S2944).*

Valor da acção: ... (art.º 304.º/3 do CPC) Junta: procuração forense, DUC comprovativo do pagamento da taxa de justiça. Rol de testemunhas: Nome, profissão e morada.

Prova por declarações de parte (art.º 446.º do CPC): o Requerente pretende prestar declarações sobre os factos descritos nos art.s 4.º a 9.º deste r. i.

O Advogado