



RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

PERANTE O TRABALHADOR MORALMENTE

ASSEDIADO

Diana Torneiro Gomes

Nº aluno: 340101072

ABREVIATURAS

A.	Autor
AAVV	Autores vários
Ac.	Acórdão
Acs.	Acórdãos
Act	Autoridade para as Condições do Trabalho
AL	Actualidad Laboral
Apud.	Citado por
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
BMJ	Boletim do Ministério da Justiça
CC	Código Civil
CEE	Comunidade Económica Europeia
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DN	Diário de Notícias
ed.	Edição
IGT	Inspecção Geral do Trabalho
Km	Quilómetros
nº	Número
Ob. cit.	Obra citada
p.	Páginas
PE	Parlamento Europeu
pp.	Páginas
proc.	Processo
Prof.	Professor
R.	Réu
RAS	Aranzadi Social
RDS	Revista de Derecho Social
REOT	Revista Española de derecho del Trabajo
RIDL	Rivista Italiana di Diritto del Lavoro
Srª	Senhora
ss	Seguintes
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJ	Supremo Tribunal da Justiça
STS, Cont.-Admvo.	Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo)
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Contencioso-Administrativo)
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
TS	Tribunal Supremo Espanhol
Vd.	Vide, veja
V.g.	Verbi gratia
Vol.	Volume

ÍNDICE:

ABREVIATURAS	p. 3
INTRODUÇÃO	p. 5
I - A VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR ATRAVÉS DO ASSÉDIO MORAL	p. 6
II – BREVE APRECIÇÃO DO CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL	p. 7
A) Breve Contexto Histórico	p. 7
B) Actualmente	p. 8
III – A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL	p. 11
IV – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	p. 14
A) Assédio Moral Vertical	p. 14
B) Assédio Moral Horizontal	p. 20
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	p. 25
REFERÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS	p. 27

INTRODUÇÃO

“O trabalho não pode ser uma lei sem que seja um direito”¹

“A ACT recebeu, nos últimos três anos, 913 queixas de assédio moral no trabalho”, de acordo com as declarações de Paulo Morgado Carvalho (Inspector Geral de Trabalho) à imprensa; “das 913 queixas apresentadas, resultou a instauração de 206 autos, sendo que só no primeiro semestre de 2008 foram realizadas 151 acções de fiscalização direccionadas para estes casos”².

Estaremos perante uma nova realidade laboral cujos contornos potenciam o assédio moral, ou, por outro lado, estaremos perante uma realidade humana que não mais “cala e consente” no que se refere aos direitos fundamentais, designadamente em sede laboral?

É incontestável que o fenómeno do assédio moral em sede laboral tem aumentado nos últimos anos. Seja porque, por um lado, os trabalhadores estão mais sensibilizados e informados no que se refere aos direitos que lhes assistem e, por conseguinte, não se inibem de dar publicidade ao fenómeno, seja porque as entidades empregadoras sentem necessidade de, cada vez mais, utilizar meios de pressão sobre os trabalhadores, seja, ainda e em particular, porque os *media* cada vez mais enfatizam e divulgam o fenómeno.

Na realidade, o empregador que, por seu próprio acto ou omissão, praticar ou não obstar à prática de factos consubstanciadores de assédio moral sobre o(s) seu(s) trabalhador(es) está a menosprezar o “seu património” pois deste tipo de práticas sempre resultará, no mínimo, numa diminuição de produção por parte do trabalhador assediado³. Visando a ressarcibilidade do trabalhador assediado, o legislador veio prever expressamente no art. 29º, nº 3, CT (que remete para o art. 28º CT), o seu direito à indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, conferindo, deste modo, o direito de indemnização ao trabalhador alvo de assédio não discriminatório.

Pretendemos, com esta modesta dissertação, equacionar de que modo poderá o empregador ser responsabilizado pelos danos resultantes do assédio moral sofrido pelo trabalhador.

¹ Victor Hugo, *Os Miseráveis*, VI, Editorial Minerva, Lisboa, 1965, p.125.

² Sílvia Maia e Joana Bastos, *in* DN de 14/10/2008.

³ “Quanto ao assédio moral/mobbing sobre a empresa [sic] acolhemos a posição de Marie-France Hirigoyen, que na palestra apresentada no I Seminário Internacional de Assédio Moral no Trabalho, realizado na cidade de São Paulo, em 30 de Abril de 2002, considerou que o assédio moral é um péssimo negócio” diz Messias Carvalho, Revista TOC de Agosto de 2006, *in* www.ctoc.pt.

I - A VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR ATRAVÉS DO ASSÉDIO MORAL

Perante uma questão tão complexa como esta, há que atender não só à multiplicidade de factores que compõe o assédio em si, mas também a todos os ramos do direito que podem vir socorrer o direito laboral de modo a encontrar uma solução viável para o problema.

Como ensina Menezes Cordeiro “perante um problema a resolver, não se aplica apenas a norma primacialmente vocacionada para a solução; todo o direito é chamado a depor. Por isso, há que lidar com os diversos ramos do direito em termos articulados, com relevo para a Constituição – a interpretação deve ser conforme com a Constituição”⁴.

A CRP dispõe, logo no seu art. 1º que “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana” constituindo a dignidade humana um princípio fundamental a respeitar e zelar, também em sede laboral.

Com efeito, o ‘alvo’ de actos consubstanciadores de assédio moral será precisamente este direito fundamental, constitucionalmente consagrado: a dignidade humana. Alguns autores questionam a vinculação das entidades privadas em relação aos direitos fundamentais, querela na qual não participamos por considerarmos ser inequívoca a submissão ao respeito pelos direitos fundamentais consagrados na CRP, independentemente do cariz da entidade em causa, quanto mais não seja tendo em conta o disposto no art. 18º CRP⁵. Atendendo à posição clássica da teoria da eficácia directa dos direitos, liberdades e garantias constitucionalmente previstos parece que aos indivíduos é facultada a possibilidade de àqueles apelarem mesmo no âmbito de relações jurídicas com outros sujeitos privados⁶. Neste mesmo sentido, Mago Pacheco afirma que “os direitos fundamentais aplicam-se no domínio do direito do trabalho e vinculam imediatamente os trabalhadores e empregador”⁷.

No entanto, o bem jurídico afectado pelos actos assediadores não é somente a dignidade humana; outros são os direitos fundamentais que, simultaneamente, são violados: a intimidade, a honra, a integridade física, a integridade moral, entre outros. Direitos estes reconhecidos expressamente não só na CRP, mas também, e não deixando espaço a qualquer dúvida, no CT (arts. 14º e ss)⁸.

⁴ *Apud.* Luís Gonçalves da Silva, *O código do trabalho face à Constituição*, in AAVV, Código do Trabalho – Pareceres, Vol III, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisboa, 2004, p.406.

⁵ “A vinculação de entidades privadas, consagrada no art. 18.º/1, significa que os efeitos dos direitos fundamentais deixam de ser apenas *efeitos verticais* perante o Estado para passarem a ser *efeitos horizontais* perante entidades privadas (*efeito externo dos direitos fundamentais*)”, Gomes Canotilho, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, p.1244.

⁶ Sobre a vinculação das entidades privadas aos preceitos constitucionais relativos aos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos *vd* Vieira de Andrade, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, Almedina, Coimbra, 1987, pp. 270-300; Gomes Canotilho, *ob. cit.* pp. 1242-1252.

⁷ *O assédio Moral no Trabalho, o elo mais fraco*, Almedina, Coimbra, 2007, p.36. O autor reforça a sua posição com a tese de Benedita Ferreira da Silva Mac Crorie que “também considera que os particulares se encontram imediatamente vinculados aos direitos, liberdades e garantias previstos na CRP”.

⁸ Mago Pacheco, *ob. cit.* p. 39 refere que são inúmeros os autores a considerarem que são vários os direitos fundamentais afectados pelo assédio moral, nomeadamente: Beatriz Agra Viforcós; Mª Fernanda López; Mª José Blanco Barea; Jaime

Parece assim que, da prática de actos consubstanciadores de assédio moral resultará ofensa não só a um direito fundamental em concreto, mas a um leque variado dos mesmos, que, na realidade, pode ser reconduzida à violação de um direito fundamental que abarca todos os outros: a dignidade humana.

Considerando, então, a dignidade humana como o direito fundamental concretamente afectado pelo assédio moral, cabe agora explorar, sucintamente, o conceito em si mesmo.

II – O CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

A) Breve contexto histórico

O conceito de ‘mobbing’ (assédio moral no nosso ordenamento jurídico) foi pela primeira vez utilizado nos anos 60’ do anterior século pelo investigador Konrad Lorenz, referindo-se a um comportamento de grupo em ratos, sendo que, na década seguinte, Paul Heinemann alargou a amplitude do conceito a um grupo de crianças em idade escolar.

Leymann, psicólogo alemão, com a publicação de *Mobbing, a perseguição no trabalho* incrementou a aplicação do conceito. Na realidade, o autor, aproveitando o avanço do ordenamento jurídico sueco, que já previa na Lei de Protecção de Riscos Laborais uma definição de assédio moral, descreveu o fenómeno como o resultado de uma situação em que um indivíduo ou um grupo de indivíduos exerce violência psicológica extrema sobre outrem⁹. O citado autor concluía pela existência de quatro grupos de acções em termos de assédio moral: manipulação da comunicação da vítima, manipulação da reputação da vítima, manipulação do trabalho da vítima e finalmente, manipulação das contrapartidas laborais.

Regina Redinha¹⁰, no encaço de Leymann, distingue cinco grupos de comportamentos assediadores, separando os incidentes que são imediatamente lesivos da saúde físico-psíquica dos outros. Isabel Parreira subdivide as condutas consubstanciadoras de assédio moral em quatro grupos que abrangem condutas que atentam contra as condições laborais e dignidade do trabalhador, provocam isolamento, consistem em violências verbais e físicas, ou até mesmo sexuais¹¹.

Segalés; Miguel Àngel García Herrera; Gonzalo Maestro Buelga; José Luis Goñi Sein; Pedro Romano Martinez; Regina Redinha.

⁹ Praticamente em simultâneo, Marie-France Hirigoyen, psicóloga francesa, publicou *Le Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien* e introduziu o referido conceito em França, definindo o “assédio moral como um comportamento qualquer, um gesto, uma palavra, uma atitude, que ofenda pela sua reiteração ou pela sua sistematização a dignidade do trabalhador, colocando em causa o seu posto de trabalho ou minando o clima de trabalho”, *apud*. Mago Pacheco, ob. cit., p. 73.

¹⁰ “Assédio moral ou mobbing no trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, vol II, 2003, p. 839.

¹¹ Isabel Parreira, “O assédio moral no trabalho”, in *V Congresso Nacional do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 225-226.

B) Actualmente

A Lei 7/2009 (de 12/02) veio aperfeiçoar o conceito de assédio previsto pelo antigo art. 24º do CT de 2003¹². De facto, com a introdução do art. 29º no actual CT o legislador alargou a aplicação da figura do assédio a actos não discriminatórios, conferindo ao trabalhador assediado o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais que desses actos resultem. No art. 24º, nº1, CT (2003), o legislador conferia carácter discriminatório ao assédio, enquanto actualmente a lei refere que se entende por “assédio o comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em factor de discriminação” (art. 29º, nº1, CT), deixando patente a possibilidade de nos depararmos com a prática de assédio não discriminatório (pode o empregador tratar igualmente mal, através inclusive da prática de actos assediadores, todos os seus trabalhadores)¹³.

Em 2000, a Directiva 2000/78/CE do Conselho (de 27/11)¹⁴ no seu art. 2º, nº 3 considerava o assédio como discriminação (remetendo para o disposto no nº 1 do mesmo preceito) resultante de “um comportamento indesejado com objectivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador”. Mais tarde, o art. 2º da Directiva 76/207/CEE¹⁵, com a redacção da Directiva 2002/73/CE do PE e do Conselho (de 23/09) vem considerar como assédio a prática de um “comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”. Atendendo ao exposto, o conceito de assédio moral pode ser entendido como o conjunto de condutas que tenham como objectivo criar um ambiente de humilhação e/ou degradação para a vítima, não se exigindo a prática reiterada das mesmas para que se possa falar em assédio.

Há que tomar em consideração a diversidade de comportamentos que podem compor o assédio moral e que, atendidos individualmente, podem (ou não) violar inúmeros direitos, mas que, tomados no seu conjunto, apenas alcançam a condição de assédio moral quando pela sua reiteração e sistematicidade conformam um ambiente degradante, humilhante ou vexatório para o sujeito assediado.

Alguns autores sugerem que o fenómeno de assédio moral só se verificaria se a vítima não se mantivesse em silêncio durante o alegado assédio, devendo queixar-se e protestar ao longo do mesmo. Consideram que seria contrário à boa fé que, depois de um período longo temporal a ser alegadamente vítima do fenómeno sem obstar ao mesmo, viesse posteriormente invocar o assédio¹⁶. Tal posição merece da nossa parte o maior repúdio, sob pena de dificilmente se considerarem como

¹² Note-se que já anteriormente o assédio era tratado como violação do dever de ocupação efectiva, *vd* Glória Rebelo, “Assédio moral e dignidade no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 76, 77, 78, 2007, pp. 105-119.

¹³ Referindo-se à utilização do assédio como técnica de gestão, nalgumas empresas, Júlio Gomes, “Algumas Observações sobre o Mobbing nas relações de trabalho subordinado” in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Prof. Doutor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 165-184.

¹⁴ Estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

¹⁵ Relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

¹⁶ Neste sentido Roberta Nunin, *Bossing: responsabilità contrattuale e valorizzazione della clausola di buona fede*, il commento, LG, 2005, p. 53, *apud*. Júlio Gomes, *ob. cit.*, p. 176.

existentes situações de assédio moral laboral, porquanto poucas são as vítimas, seja qual for o contexto, que enfrentam um abusador e, simultaneamente, protestam directamente contra situações violadoras dos seus direitos. Se muitas vezes não o fazem por receio de represálias (que em última instância, em sede laboral, sempre será o despedimento), por outro lado, o fenómeno pode inclusive passar-lhes despercebido até atingir situações limite ou contornos por demais violadores da sua dignidade, não só como trabalhadores, mas também como seres humanos.

É, igualmente, repugnante a atribuição de qualquer relevância, para efeitos de verificação de assédio moral, à personalidade do indivíduo em questão: a existência ou não de uma situação de assédio moral tem de ser independente da capacidade de resiliência psicológica de cada um, sob pena de correremos o risco de, perante uma vítima de carácter assertivo e determinado, não se verificar o fenómeno apenas e somente porque esta não se deixou subjugar perante o abusador, ainda que os seus direitos fundamentais, designadamente a sua dignidade humana, tivessem sido afectados e violados. De facto, bem sabemos que o ser humano não é igual, nem reage da mesma forma perante situações idênticas, pois a capacidade de reacção/acção/resistência varia de pessoa para pessoa, sendo certo que nos podemos deparar com vítimas que ultrapassam uma situação de assédio e a enfrentam, demonstrando enorme adaptação ao mesmo, enquanto outras há que não conseguem lidar com a mesma situação desenvolvendo inclusivamente traumas psicológicos. Assim sendo, não parece viável fazer depender a verificação de uma situação de assédio moral da capacidade de resiliência de cada vítima, podendo resultar tal associação em desfechos deveras díspares e injustos.

Quanto à questão da eventual necessidade de danos típicos para que se considere existir assédio moral, parece que o fenómeno deve ser reconhecido mesmo na ausência de danos, porquanto tal sempre estaria conectado com a maior/menor capacidade de resistência de cada um (tese que, como já referimos, rejeitamos peremptoriamente), devendo sim ser tida em conta a violação, em abstracto, da dignidade humana e dos direitos fundamentais em geral, independentemente da verificação de qualquer dano em concreto.

Ensina Júlio Gomes que o fenómeno do assédio moral assume três facetas. Em primeiro lugar, caracteriza-se pela prática de determinados comportamentos que isoladamente seriam lícitos ou cuja relevância jurídica seria diminuta ou mesmo inexistente mas que, num determinado contexto, e quando praticados repetidamente ao longo de um período de tempo, adquirem importância relevante. Neste sentido, Martina Benecke exemplifica que se um indivíduo não saudar ou não responder à saudação de um trabalhador, isoladamente, tal não acarreta qualquer consequência, mas, se durante semanas/meses/anos não o fizer, tal poderá acarretar consequências muito distintas¹⁷.

A jurisprudência portuguesa (em 09/05/07) debruçou-se sobre o mesmo aspecto, seguindo a mesma linha de raciocínio que a autora *supra* referida, senão vejamos: “A decisão da R. (...) de atribuir ao A. como local de trabalho o gabinete do 6º piso e de lhe atribuir como tarefas a realização dos estudos que formalmente se enquadram no descritivo funcional da categoria de assistente de direcção, mas que, por o A. não possuir qualificações académicas e profissionais para efectuar pelo menos parte dos mencionados estudos, não poderiam, em rigor, ser-lhe exigidas, é precisamente daquelas medidas que isoladamente apreciadas até poderiam parecer lícitas ou pouco significativas, mas

¹⁷ Júlio Gomes, ob. cit., p. 166.

inseridas no procedimento global que se arrastava havia meses, integra o assédio moral através do qual a R. visava levar o trabalhador a fazer cessar o contrato de trabalho”¹⁸.

Não podemos esquecer que a relação de trabalho é essencialmente relacional e que, na maior parte das vezes, a pessoa gere toda a sua vida em torno dessa relação, dependendo mais horas diárias no seu local de trabalho do que, muitas vezes, na sua própria casa, pelo que, algumas condutas que à primeira vista não seriam relevantes podem assumir graves contornos e violadores da dignidade humana, transformando a pessoa em verdadeira vítima no próprio local de trabalho¹⁹.

Em segundo lugar, a duração dos referidos comportamentos assume importância não despreciable. O psiquiatra Leymann entendia que o acto ‘abusador’ deveria ser repetido pelo menos semanalmente e num espaço de 6 meses²⁰, parecendo deveras exagerada a exigência de limites temporais como requisito para a verificação efectiva de actos abusivos passíveis de caracterização como assédio moral, até porque ‘cada acto é um acto’ e a gravidade do mesmo pode ser de tal grau que nem seja necessária uma reiteração num longo espaço temporal para que se verifique o fenómeno. O legislador português, ao abster-se de introduzir qualquer indicador temporal na norma que versa sobre o assédio, parece também apoiar esta posição.

Finalmente há que atender às consequências dos comportamentos referidos, sejam elas sobre a condição física do indivíduo, mas também, e será o que sucede na maioria das vezes, sobre a condição psíquica/psicológica deste. Neste âmbito, convém lembrar que o principal problema resultante do assédio moral é a ressarcibilidade dos danos que provoca no trabalhador²¹.

Ressalvamos ainda que é de apoiar a desnecessidade de actuação com culpa por parte do assediante para que se possa determinar a existência do fenómeno. De facto, e atendendo aos direitos violados numa situação de assédio moral, parece bastar a actuação em si, sendo de afastar o requisito da culpa para a imputação da conduta²².

¹⁸ Ac. TRL proc. 1254/2007-4.

¹⁹ Nesta perspectiva Antonio Martín Valverde *et alli* (*Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2006, p.618), referindo que a primeira manifestação da dignidade e intimidade é o direito à honra, ambos reconhecidos, indubitavelmente, em sede laboral, lembra uma decisão do TC 223/1992, de 14/02, que se considera que, na época actual, o trabalho é o sector mais importante tanto para o homem como para a mulher em termos de realização pessoal.

²⁰ Definição acolhida pela Nota Técnica de Prevenção do Instituto Nacional da Segurança e Higiene no Trabalho Espanhol – cf. Ferran Camas Roda, “Un empuje a la protección completa del trabajador ante situaciones de acoso moral mediante la imposición a la empresa del recargo de prestaciones”, *RAS*, nº 5, pp. 39-48.

²¹ “Realçando o principal problema levantado pelo assédio moral, que consiste, em nosso entender, nos especiais danos que provoca na pessoa do trabalhador, o que é facto, e direito, é que na ausência de um regime específico que regulamenta a figura, o trabalhador vitimado encontra sérias limitações à ressarcibilidade dos resultados perversos do assédio no seu estado psico-físico, emocional e psicológico” – Isabel Parreira, *ob. cit.*, p.238.

²² Neste mesmo sentido pronuncia-se o Ac. TRP de 07/07/08, Proc. 0812216: “De qualquer forma e segundo se tem entendido, o preenchimento da figura do mobbing não exige uma actuação intencional, bastando que o comportamento tenha como efeito o resultado de, *in casu*, vexar ou humilhar para coagir o trabalhador a adoptar uma conduta não querida, por exemplo, despedir-se por sua iniciativa, mas contra a sua vontade, não fosse a pressão exercida”.

III – A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

Ainda que apenas se refira a prática do assédio moral num contexto de vínculo laboral, há a possibilidade de o trabalhador ser vítima de um terceiro exterior ao vínculo laboral. Tal situação, é aceite pela jurisprudência francesa, designadamente pela *Cour de Cassation* em Ac. de 10/05/2001 no qual se considerou como existente assédio moral perpetrado pela esposa do gerente de um estabelecimento comercial (inexistindo qualquer vínculo laboral) que insultava e humilhava constantemente uma trabalhadora. Gauriau, em comentário ao referido acórdão diz ainda que o comportamento da esposa do gerente foi similar a um incumprimento contratual por parte do gerente, através de interposta pessoa²³.

Perante uma situação de assédio moral sobre um indivíduo inserido em contexto laboral, há que apurar e imputar responsabilidades, sejam do foro contra-ordenacional, civil ou penal. Isabel Parreira tentou inserir a figura na legislação laboral existente (art. 24º CT de 2003), tendo considerado complicado integrar o assédio moral – não discriminatório – nesta previsão (que remetia para o princípio da não discriminação) mas equacionou a hipótese de o inserir na previsão do art. 18º CT²⁴, tentando, à luz das Directivas Comunitárias até então existentes (nº 76/207 CE, com redacção de 2002/73) enquadrar o fenómeno no nosso ordenamento jurídico.

Com a introdução do art. 26º (em 2003), a legislação laboral abriu portas à possibilidade de o empregador ser responsável não só a nível contra-ordenacional, mas também civilmente²⁵. Assim, prevendo o legislador a ressarcibilidade da vítima de assédio não só por danos patrimoniais, mas também morais, ficou ultrapassado o problema colocado por Isabel Parreira que, visando o ressarcimento da vítima pelos danos não patrimoniais apontava no sentido de o empregador ser responsabilizado a título extracontratual²⁶. Actualmente parece já ser dominante na doutrina a admissibilidade do ressarcimento dos danos não patrimoniais não só em sede de responsabilidade extracontratual, mas também contratual²⁷.

²³ Gauriau, *RDS*, nº 11, 2001, pp. 921-924.

²⁴ Nas palavras da autora (Isabel Parreira, ob. cit., pp. 148 e 149), “e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa (mobbing). Perante os termos do art. 24º CT, parece difícil integrar esta última forma de assédio no âmbito da tutela conferida pelo princípio da não discriminação, apesar da sua importância e frequência prática, contudo, crê-se que, mesmo que a tutela por esta via não seja possível, este tipo de assédio cabe no âmbito da previsão do 18º CT na medida em que constitui um atentado à integridade física e moral do trabalhador ou candidato a emprego”.

²⁵ Neste sentido, Pedro Romano Martinez, *Código do Trabalho anotado*, Almedina, Coimbra, 2006, p. 127, explica que: “O preceito sob anotação não tem correspondência no anterior ordenamento laboral. A consagração expressa do direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais consubstancia um aspecto inovador, que há muito vinha sendo advogado por alguns sectores da doutrina e pela jurisprudência comunitária. (...) Torna-se claro, agora, que a prática de um comportamento discriminatório gera não apenas responsabilidade contra-ordenacional (art. 642º), mas também responsabilidade civil, nos termos gerais (v.g. artigos 483º, 496º e 799º CC),”

²⁶ Isabel Parreira, ob. cit., p. 238.

²⁷ *Vd.* Almeida Costa, *Direito das Obrigações*, 9ª ed., Almedina, Coimbra, 2004, p. 549; Bruno Ferreira, “A problemática da titularidade da indemnização por danos não patrimoniais”, *Compilações Doutrinárias*, Verbo Jurídico, Porto, 2008, p. 13, Galvão Telles, *Direito das Obrigações*, 7ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1997, p. 378 e Menezes Leitão, *Direito das Obrigações*, II, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2002, p. 248.

O vínculo laboral é, actualmente, um dos alicerces mais relevantes da sociedade civil, não restando dúvidas quanto à responsabilização civil por parte do empregador nas situações de assédio moral, seja por actos ou mesmo por omissões. Como explica Antonio Martín Valverde, há uma obrigação de abstenção por parte do empregador (da prática de actos violadores dos direitos dos trabalhadores), mas também existem deveres de vigilância e controlo de modo a evitar a produção de actos assediadores por parte dos outros trabalhadores²⁸. Assim, não pode o empregador eximir-se de qualquer responsabilidade perante o trabalhador assediado, respondendo não só se for ele o assediador mas também, e veremos em que termos, se o assediador for um outro trabalhador.²⁹

A jurisprudência francesa apresenta um leque variado de exemplos de tratamentos humilhantes³⁰: a colocação de um aviso na caixa registadora, que podia ser lido por todos os clientes, dizendo: ‘proibição à Sr^a X de abrir a caixa’; gestor de restaurante que trouxe à cozinha, na presença de terceiros, sobremesas excessivamente cozinhadas, quando o cozinheiro se encontrava a desempenhar tarefas adstritas a duas pessoas; o empregador a ditar à secretária a sua própria nota de culpa. Por outro lado, o *Cour d’Appel de Toulouse*, em Ac. de 24/02/2000, decidiu que também constituía assédio o facto de o empregador repetidamente advertir o trabalhador com chamadas de atenção muito vagas e anódinas: ‘*não sabe reagir à situação*’, ‘*mostra um desrespeito pelas funções que lhe são confiadas*’, ‘*demora imenso tempo a atender o telefone*’.

Também a jurisprudência espanhola não se remete ao silêncio quanto a esta questão. Em sentença do STS, Cont.-Admvo de 23 de Julho de 2001, considerou-se como sendo assédio moral a contínua imputação de erros com a consequente abertura de processos disciplinares ao trabalhador, acompanhados da colocação deste em espaço sem ventilação nem luz natural para trabalhar³¹.

As “habilidades” do empregador são inúmeras, variadas e repletas de imaginação. De facto, já Cédric Bouty³², no que respeita a um trabalhador bancário (que exercia as funções de subdirector) vítima de assédio moral, conta que este, quando regressou de uma suspensão do contrato de trabalho por doença, viu ser-lhe atribuído um escritório sito num vão de escada sem luz nem janelas, sendo-lhe ainda recusado o carro de serviço, bem como um empréstimo bancário. Não bastando, o trabalhador ainda foi repreendido perante um cliente e verificou que a sua categoria profissional tinha sido alterada para uma inferior. Todos estes factos consubstanciam, não só actos que, à primeira apreciação, sempre seriam desvalorizados, mas que, no seu conjunto, e atendendo à sua finalidade persecutória, resultam em assédio moral ao trabalhador.

²⁸ Antonio Valverde *et alli.*, ob. cit., p. 621.

²⁹ Neste mesmo sentido, Isabel Parreira, ob. cit., p. 238, afirma: “Numa outra perspectiva, a responsabilidade por esses danos, ou a pessoa contra a qual o trabalhador pode e deve invocar o respectivo ressarcimento, não será apenas o assediador activo, superior hierárquico ou colega de trabalho, como todas as restantes entidades que se constituem cúmplices daquele a partir do momento em que conhecem a situação e nada fazem para a evitar, podendo fazê-lo. São os assediadores passivos ou por omissão, *maxime*, a entidade empregadora ou as outras chefias e os colegas do assediado”; Ver ainda António Garcia Pereira, “Valores, ética e responsabilidade”, 02/01/2008, Lúcia Crespo, *Jornal de Negócios*, www.ver.pt.

³⁰ Júlio Gomes, ob. cit., p. 174.

³¹ Antonio Valverde *et alli.*, ob. cit., p. 622.

³² “Harcèlement et droit commun de la responsabilité civile”, *RDS* 2002, pp. 695 ss., comentando uma decisão da *Cour d’Appel d’Aix-en-Provence*, de 18 de Dezembro de 2001, *apud* Júlio Gomes, ob. cit., p. 172.

Paulatinamente, os inúmeros exemplos de situações de assédio moral no nosso país têm sido conhecidos: o bancário que passou de subgerente de uma agência em Loulé directamente para ‘caixa’ de uma agência na Quarteira e que, para além disso, foi chamado pelo director-coordenador para ser repreendido e humilhado, apelidado de ‘mau profissional’, bem como alertado para a toma de ‘medidas drásticas’ em relação à sua pessoa que passaram pela sua despromoção, tudo apenas porque enviou um email de homenagem a dois colegas vítimas de acidente de viação³³. O bancário que, após regressar de férias, encontrou o seu gabinete fechado sendo compelido a ficar sentado numa secretária vazia, sob o olhar dos colegas, durante inúmeros dias sem absolutamente nada para fazer³⁴. O caso do responsável de imagem de uma empresa de metalomecânica de Oeiras cuja tarefa era de recolher notícias sobre o sector. Sucede que a entidade empregadora apenas lhe fornecia, para o desempenho das suas funções, revistas femininas³⁵. As cinco trabalhadoras de uma corticeira que foram colocadas numa sala completamente vazia e que, no final, começaram a trazer de casa as tábuas de engomar e foram adiantando as suas tarefas domésticas...³⁶. A trabalhadora cuja função estava adstrita à chefia de vendas e que passou a copiar à mão a lista das farmácias das Páginas Amarelas³⁷. As trabalhadoras de um estabelecimento comercial que, perante o inevitável encerramento por falta de capacidade económica, e como forma de incentivo ao despedimento por iniciativa das trabalhadoras, foram colocadas diariamente no armazém do estabelecimento, completamente vazio, com a ordem de proceder à sua arrumação. A trabalhadora que, não apresentando os níveis de produção usuais, foi retirada da sua posição habitual e colocada numa máquina de costura estrategicamente montada para além do corredor de passagem e em destaque em relação às colegas do mesmo sector³⁸. O trabalhador da área de vendas farmacêuticas cuja antiguidade ascendia os 31 anos e que, por não aplaudir a nomeação de um novo chefe de equipa viu serem-lhe retiradas, paulatinamente, todas as regalias, nomeadamente: vendas de determinadas especialidades bem mais abrangentes do que as que lhe foram posteriormente adstritas, entrega de amostras e material promocional em número muito reduzido, falta de convocação do trabalhador para as reuniões gerais, o computador que lhe tinha sido distribuído foi-lhe retirado, o cabaz de natal anualmente entregue também deixou de o ser³⁹. A trabalhadora que, ao opor-se a rescindir contrato por mútuo acordo ou a, em alternativa, denunciar o mesmo por sua iniciativa, foi colocada numa secretária, sem qualquer tarefa para desempenhar, sendo ainda terminantemente proibida de se dirigir a qualquer colega, atender o telefone, usar computador, bem como atender clientes⁴⁰.

Os exemplos são mais do que muitos, desde a mais simples pressão por parte de um núcleo ou até mesmo de um só colega, devido a uma qualquer divergência irrelevante ou proveniente de incompatibilidades pessoais, até à colocação do trabalhador em diferentes estabelecimentos comerciais, obrigando-o a deslocar-se cerca de 440 Km (220 Km em cada viagem) diariamente, com vista a ‘vencê-lo’ pelo cansaço e a fazer com que ele denunciasse o contrato.

³³ Cfr. <http://sol.sapo.pt>, publicado em 26/10/2006.

³⁴ Cfr. *Jornal de Negócios* de 22/05/2007.

³⁵ Cfr. *Visão* n° 832, 12/02/2009.

³⁶ *Visão*, ult. ob. cit., n° 832.

³⁷ Cfr. www.ver.pt.

³⁸ Ac. TRP de 07/07/2008, proc 0812216.

³⁹ Ac. TRP de 02/02/2009, proc. 0843819.

⁴⁰ Ac. TRP de 03/10/2008, proc. 0716615.

As situações reproduzem-se diariamente mas queixas não crescem em proporção. O receio de represálias ganha terreno e impede o recurso à ACT ou a outras entidades competentes. O aumento abismal do desemprego, o encerramento diário de inúmeras empresas, a elevada dificuldade em encontrar novos empregos, o declínio económico provocam inércia nas vítimas quanto à apresentação de queixa sobre o assédio sofrido. Há que aceitar como existentes as inúmeras situações de assédio moral e não deixar de tentar apurar responsabilidades, mais concretamente da responsabilidade que impende sobre o empregador.

IV RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

A) Assédio Moral Vertical

Não existem dúvidas quanto à necessidade de apuramento da responsabilidade do empregador quando este desempenha o papel de assediante neste drama que é o assédio moral; dúvidas há no que se refere ao tipo de responsabilidade pela qual ele há-de responder.

Por um lado, não choca que o empregador seja responsabilizado ao abrigo da responsabilidade civil extracontratual, porquanto ele viola efectivamente o(s) direito(s) absoluto(s) do trabalhador; por outro, a questão pode ser remetida para a violação de obrigações contratuais.

As duas referidas formas de responsabilidade civil são distintas. Na contratual pressupõe-se como existente um vínculo obrigacional que atribua ao lesado um direito à prestação (resultante do incumprimento de obrigações inerentes à relação obrigacional). E em sede extracontratual, ocorre a violação de “deveres gerais de abstenção, omissão ou não ingerência, correspondentes aos direitos absolutos”⁴¹, não se verificando uma qualquer relação obrigacional⁴².

O mesmo facto pode, todavia, originar os dois tipos de responsabilidade. Perante a prática de assédio moral por parte do empregador esta possibilidade parece viável. De facto, a prática de actos assediantes resulta não só numa violação de direitos absolutos do trabalhador (v.g. saúde física e psicológica, dignidade), como também na violação de obrigações contratuais inerentes à relação laboral que vincula as partes⁴³.

Em concreto, para que se possa falar em assédio moral por parte do empregador sobre um trabalhador é necessário que existam actos praticados reiteradamente (ou não, na medida em que a legislação portuguesa não prevê expressamente o factor “reiteração”) consubstanciadores do referido assédio e, para que haja esta repetição prolongada no tempo (ou ainda a prática pontual dos mesmos actos), é necessário que tenha sido, previamente, estabelecido um laço que coloque as partes numa situação potenciadora de prática de actos assediantes. A relação laboral, nos dias de hoje, mostra-se como uma verdadeira catapulta para a prática de actos assediantes, surgindo – estes – discretos e

⁴¹ Antunes Varela, *Das obrigações em Geral*, I, 9ª ed., Almedina, Coimbra, 1996, p. 539.

⁴² Menezes Leitão, *Direito das Obrigações*, I, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2003, p. 288.

⁴³ No sentido de o mesmo acto poder envolver responsabilidade contratual e extracontratual, *vd.* Antunes Varela, *Obrigações*, I, ob. cit. p. 540.

pontuais, podendo, contudo, atingir proporções inimagináveis. Não podemos deixar de considerar que este tipo de práticas, da perspectiva contratual, não correspondem ao princípio da boa fé ao qual o cumprimento dos contratos está adstrito. Para além do mais, ao trabalhador assediado é prevista a possibilidade de resolução do contrato de trabalho com justa causa quando: “o empregador tenha comportamentos que ofendam a sua integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade” – art. 394º, n° 2, f), CT – tendo o legislador ainda previsto uma indemnização devida ao trabalhador quando este resolver o contrato com fundamento num dos comportamentos previstos no art. 394º, n° 2, CT. Parece-nos que resolver o contrato não será a solução adequada à situação em causa, pois na realidade a prática de assédio moral visa, na larga maioria das vezes, precisamente esse fim. Por outro lado, a indemnização a que o trabalhador terá direito não corresponderá à justa indemnização devida (porque limitada em função da retribuição do trabalhador), atendendo às circunstâncias que originam a desvinculação contratual. Deve-se incentivar o trabalhador a manter-se no desempenho das suas funções e a intentar uma acção de responsabilidade civil pela prática, por parte do empregador, de factos ilícitos.

A imputação de responsabilidade civil contratual ao empregador, enquanto sujeito activo do fenómeno, funda-se, assim, no disposto no art. 798º CC, e também nos arts 18º CRP, 15º e 323º do CT e 762º CC.

De facto, parece-nos que o empregador há-de responder à luz deste expediente e não da responsabilidade extracontratual. Ainda que a violação de um direito fundamental se traduza, em *ultima ratio*, numa violação de um direito constitucional, a realidade é que o vínculo contratual celebrado entre as partes não pode ser remetido para segundo plano ou “colocado numa prateleira” (em espera).

O empregador bem sabe que celebrou um contrato com o seu trabalhador, o qual origina, necessariamente, obrigações e direitos de parte a parte, obrigações essas cujo incumprimento acarreta, inequivocamente, responsabilidades. Já reza o n° 2 do art. 762º CC que “No cumprimento da obrigação, assim como no exercício do direito correspondente, devem as partes proceder de boa fé”, não esquecendo o necessário cumprimento pontual e integral do acordado.

Não obstante as obrigações gerais a que está sujeito no cumprimento do contrato, não podemos esquecer que estamos perante um contrato laboral que acarreta deveres mais específicos, designadamente em matéria de saúde, higiene e segurança no local de trabalho e no desempenho deste. Assim, incumbe ao empregador providenciar no sentido de acautelar ao trabalhador tais condições, resultando do assédio moral não só a, já por demais referida, violação aos direitos absolutos do trabalhador, mas também violação das regras de higiene, segurança e saúde a que está adstrito⁴⁴.

Ora, o empregador que no decurso do contrato celebrado resolva assediar o trabalhador (seja atribuindo tarefas a mais, a menos, dissonantes com as suas capacidades e formação, colocado numa secretária vazia sem nada para fazer, ou ainda ordenando-lhe que transcreva à mão listas telefónicas, proibindo-o de ter qualquer tipo de contacto/comunicação com os colegas, retirando-lhe todos os

⁴⁴ Neste sentido Ferran Camas Roda, ob. cit. pp., 39-48, fazendo referência ao Critério Técnico 69/09 de La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre acoso y violencia en el trabajo.

privilégios que, contratualmente ou a título de usos, em tempos lhe tinha atribuído, seja ainda a ignora-lo) incorre, sem sombra de dúvida, em incumprimento flagrante das suas obrigações contratuais, nomeadamente a de cumprir a sua parte do contrato à luz da boa-fé.

Ao regime da responsabilidade contratual aplicam-se as normas previstas no CC (arts. 798º e ss.), exigindo-se o cumprimento de determinados requisitos para que esta se possa verificar: facto voluntário (por regra, trata-se de uma omissão e no nosso caso será ou a prática de actos consubstanciadores de assédio moral ou a omissão de uma conduta que vise evitar esta prática), ilicitude (que se traduz numa desconformidade entre aquilo que deveria ter sido feito e não foi), a culpa (que pode assumir-se como dolo ou negligência), nexó de causalidade entre o facto sucedido e o dano provocado (será o acto assediante do empregador e o assédio moral na pessoa do trabalhador) e o dano sofrido (o assédio moral).

De acordo com o instituto da responsabilidade contratual, o ónus da prova inverte-se, pelo que, e ao contrário do previsto pelo art. 342º, nº 1, CC, incumbe ao devedor – no caso, empregador – provar que a falta de cumprimento da obrigação contratual não procedeu de culpa sua (art. 799º CC) e que os actos assediadores não passam de meros actos de organização e direcção que lhe são legítimos, ou, por outro lado, que a omissão quanto à prática de actos que impeçam o assédio se deveu a uma total ignorância quanto à existência dos mesmos. Com a aplicação deste regime, a questão da prova do assédio moral fica deveras facilitada e sobre o trabalhador não mais flutua a ameaça de se vir a deparar com a incapacidade de fazer prova do seu intento, ao contrário do que sucedia com a demanda através da responsabilidade extracontratual. Na realidade, ainda que em âmbito discriminatório o legislador tenha previsto expressamente a inversão do ónus da prova (art. 24º nº 5 CT) tal não abrangerá as situações de assédio não discriminatório.

De facto, alguma jurisprudência nacional segue por este caminho. O TRL perante uma situação de flagrante assédio moral por parte do empregador, colocando o trabalhador a desempenhar tarefas para as quais ele não tinha as necessárias competências, sem lhe fornecer os meios ou locais adequados para as desempenhar, entendeu que “sendo tal actuação ilícita, bem como culposa (já que R. não ilidiu a culpa que se presume nos termos do art. 799º, nº1, CC), responde pelos danos causados a A.”⁴⁵, pelo que se depreende que a responsabilidade civil imputada ao empregador foi efectivamente de carácter contratual.

Para além da questão da prova, tremendamente relevante na situação em análise (pois tem-se verificado que é a barreira de mais difícil superação), há que salientar que, quanto ao prazo de prescrição, ainda que estejamos no âmbito da responsabilidade contratual, não podemos aplicar o regime geral previsto no art. 309º CC (20 anos) porquanto o legislador previu expressamente um prazo de prescrição distinto para os créditos laborais (art. 337º CT), os que emergem do contrato de trabalho e da sua violação. Assim, estabelece o CT um ano de prazo prescricional (extintivo) a iniciar a sua contagem na data da ruptura da relação de dependência entre o empregador e o trabalhador (independentemente da forma de extinção do vínculo⁴⁶). Como o prazo prescricional inicia a sua contagem apenas após a cessação da relação laboral e como o trabalhador assediado, do nosso ponto

⁴⁵TRL 09/05/07, proc. 1254/2007-4.

⁴⁶ Neste sentido, António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 13ª ed., Almedina, Coimbra, 2007, p. 482 e Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2005 p. 770.

de vista, não fica beneficiado se resolver o contrato (com justa causa), este prazo, ainda que diminuto, não colocará em causa o ressarcimento do trabalhador pelos danos sofridos com o assédio moral.

Ainda em sede de responsabilidade contratual há que atender ao facto de a responsabilidade dos devedores (no caso, do empregado e, potencialmente, de outros colegas de trabalho, sob a perspectiva do assédio moral horizontal), não ser solidária, mas sim conjunta – art. 513º CC, *a contrario*.

No que refere à indemnização dos danos não patrimoniais (os de maior relevância em casos de assédio moral, atrevemo-nos a dizer), acolhemos pacificamente o entendimento actual da ressarcibilidade tanto dos danos patrimoniais e não patrimoniais em ambas as responsabilidades. Ainda que alguns autores continuem a pronunciar-se no sentido da não ressarcibilidade dos danos não patrimoniais em sede contratual⁴⁷, a maioria da doutrina e jurisprudência têm assumido posição diversa, apoiando o ressarcimento dos danos morais mesmo em sede contratual⁴⁸.

Sublinhamos ainda o avanço da legislação laboral portuguesa com o surgimento do art. 26º no antigo CT de 2003 (actual art. 28º CT já referido na presente exposição) referente à indemnização dos danos não patrimoniais resultantes de actos discriminatórios.

De facto, o legislador não só previu a ressarcibilidade dos danos não patrimoniais, como veio alargar a aplicação desta previsão legal ao assédio, no nº 2 do art. 29º CT, demonstrando o interesse da questão, bem como a necessidade de intervir legislativamente numa tentativa de travar o fenómeno. Quis assim o legislador aplicar o preceito legal não só à fase preliminar da formação do contrato laboral mas também à sua execução.

No sentido por nós acima defendido, bem como no de que a responsabilidade civil a imputar ao empregador deverá ser contratual, pronunciou-se Pedro Romano Martinez⁴⁹.

Atendendo à presunção de contrato de trabalho prevista no art. 12º do actual CT e considerando que a questão da prova no que refere ao estabelecimento de laço contratual entre empregador e trabalhador está devidamente salvaguardada, não partilhamos os receios da doutrina espanhola que recorre ao expediente da responsabilidade extracontratual pelo facto desta não necessitar de prova quanto à existência de vínculo laboral entre as partes, ainda que esta mesma doutrina aceite que as questões da segurança e saúde no trabalho constituam obrigações contratuais⁵⁰. Ainda assim, há jurisprudência espanhola a admitir a possibilidade de se poderem cumular as acções de

⁴⁷ Antunes Varela, *Das obrigações em geral*, II, 7ª ed., Almedina, Coimbra, p. 106.

⁴⁸ Neste sentido, Almeida Costa, ob. cit., p. 549; Bruno Ferreira, ob. cit., p. 13; Galvão Telles, ob. cit., p. 378; Menezes Leitão, ob. cit., p. 248 e ainda, a título meramente exemplificativo os Acs. do STJ: 25/06/2009 (proc. 08S4117), 08-05-02 (proc. 3662/02), 25.05.02 (proc. 1659/01), 05.06.02 (proc. 3724/01), 02-10-02 (proc.782/02), 09.10.02 (proc. 3661/01) e 27.11.02 (proc. 2423/02).

⁴⁹ “julga-se que está em jogo o regime da responsabilidade civil obrigacional (...) circunstância que acarreta, nomeadamente, o regime da presunção da culpa (art. 799º do CC) e o da responsabilidade directa por facto de terceiro (art. 800º do CC)”; Pedro Romano Martinez *et alli.*, *Código Trabalho anotado*, ob. cit., p. 127.

⁵⁰ António Valverde *et alli.*, ob. cit., p.637.

responsabilidade, sendo certo que a extracontratual servirá de complemento da contratual quanto ao ressarcimento do ofendido⁵¹.

A jurisprudência italiana tem decidido no sentido de considerar a responsabilidade civil emergente da prática de assédio moral no trabalho como sendo contratual por estar em causa não só o cumprimento de um contrato entre as partes, mas também porque sobre o empregador recai a obrigação de defesa e prevenção de segurança no trabalho, bem como de tutela da integridade física e moral do trabalhador⁵². De facto, Orsola Razzolini refere que a escolha da via contratual para ressarcimento dos danos não patrimoniais do trabalhador é a mais favorável para este, atendendo ao seu prazo de prescrição e ao regime da prova; considerando o sistema normativo italiano, a autora defende que o ressarcimento dos danos não patrimoniais pela via contratual respeita o previsto legalmente (quanto à protecção da integridade física e moral) e enaltece a defesa, pela via contratual, de direitos de personalidade constitucionalmente consagrados⁵³. Contudo, há também quem defenda, no ordenamento jurídico italiano, a possibilidade de, estando verificados todos os requisitos, se cumulem as responsabilidades (contratual e extracontratual)⁵⁴.

Bernaurd Gauriau⁵⁵ opta pela imputação de responsabilidade contratual ao empregador, acrescentando que esta resultará, numa primeira fase, da violação da obrigação do empregador de prevenir riscos para a saúde física e mental dos seus trabalhadores e, numa segunda fase, da inacção adequada para evitar a repetição da conduta. Assim, o autor defende que ao empregador incumbe a obrigação de prestar atenção às relações entre os trabalhadores e até mesmo destes com terceiros, entrando paulatinamente já no âmbito do assédio moral horizontal.

Mago Pacheco defende a faculdade de o assediador poder optar entre demandar o empregador (quando os actos de assédio forem praticados por este) à luz da responsabilidade civil contratual ou extracontratual, lembrando que, na primeira, a questão da ressarcibilidade dos danos não patrimoniais está já ultrapassada. O autor fundamenta a sua posição no facto de se verificar uma violação da integridade moral do trabalhador, o que se traduz num incumprimento contratual por parte do empregador. O autor vai mais longe, ao defender que o sujeito assediado beneficiará se demandar o empregador em sede contratual, pois neste âmbito será o devedor (no caso o assediador, ie, empregador) que terá de afastar a presunção de culpa que sobre ele incide. A aposta na responsabilização contratual do empregador funda-se na tese da doutrina italiana que refere que o empregador ao assediar moralmente o trabalhador viola a sua integridade moral, consubstanciando,

⁵¹ “Podem cumular-se acções de responsabilidade contratual e extracontratual se se verificarem os requisitos próprios de ambas, actuando a extracontratual como complemento da primeira para atingir o total ressarcimento das vítimas”, *vd.* TS Civil 8 de Julio de 1996, António Valverde *et alli.*, *ob. cit.* p. 637.

⁵² Angela Cavallo, “Il mobbing e il risarcimento del danno”, *Responsabilità Civile e Previdenza*, nº 9, 2006, pp. 1488-1501, em comentário a algumas decisões do tribunal italiano: Cass. civ., 6 Março 2006, nº 4774; Cass. civ., 25 Maio 2006, nº 12445 e, ainda, Orsola Razzolini, “Tutela contrattuale e danno non patrimoniale nel rapporto di lavoro”, *Responsabilità Civile e Previdenza*, nº 6, 2008, pp. 1430-1448.

⁵³ Orsola Razzolini, *ob. cit.* pp. 1437 e 1447.

⁵⁴ Neste sentido, Sabrina Bellumat numa anotação ao aresto da *Cassazione* de 17/04/2004 (disponível em RIDL, ano XIV, 2005, p. 103); Martina Vincieri, *Responsabilità contrattuale o aquiliana, in I danni alla persona del lavoratore nella giurisprudenza*, Cedam, Padova, 2004, p. 97.

⁵⁵ “o empregador que promova práticas de assédio quedar-se-á obrigado a reparar os danos patrimoniais e não patrimoniais a que, culposamente der origem.” *Apud.* Júlio Gomes, *ob. cit.*, p. 176.

tais actos, um incumprimento de obrigações contratuais expressamente previstas pela legislação laboral portuguesa – art. 15º CT.

Incumbirá, assim, ao empregador ilidir a presunção de culpa que sobre ele recai ou demonstrar que os alegados actos assediadores não o eram efectivamente, mas que se tratavam de um mero exercício de poder do empregador não limitativo dos direitos fundamentais do assediado.

Regina Redinha não tem dúvidas em defender que, perante a prática de actos assediadores, a responsabilidade emergente para o empregador sempre será extracontratual, porquanto se funda numa violação clara de um direito subjectivo absoluto de outrem, acrescentando que sobre aquele incidirá a obrigação de reparar todos os danos que originar⁵⁶.

Seguindo esta linha de pensamento, o TRP proferiu acórdão no qual considerou os danos não patrimoniais como sendo ressarcíveis à luz da responsabilidade civil extracontratual, desde que os factos resultassem de condutas ilícitas e verificando-se todos os pressupostos legalmente previstos⁵⁷.

Sucedendo que, e acompanhando esta linha de raciocínio, o ónus da prova sempre incumbirá ao trabalhador assediado – 487º, nº 1, CC – facto este que leva a autora Regina Redinha a defender a necessidade de uma alteração legislativa no sentido de proceder a uma inversão do ónus da prova (similar ao previsto no art. 25º CT no que refere à proibição de discriminação) de modo a combater a dificuldade em aceder a provas objectivas e consistentes que viabilizem a acção de responsabilidade civil contra o empregador.

Incentivando, também, a inversão do ónus da prova, surge António Garcia Pereira, ao apontar as fragilidades inerentes à prova testemunhal bem como ao lembrar que raras são as provas documentais susceptíveis de recolha nas empresas infractoras⁵⁸.

Em 2002, e num contexto legislativo bem distinto do actual, Isabel Parreira defendia a responsabilidade aquiliana do empregador, ainda que temerosa no que se refere à questão da prova. Contudo, ainda assim a autora preferiu optar por este tipo de responsabilidade, pois, à data, entendia-se que, em sede de responsabilidade contratual, os danos não patrimoniais não eram susceptíveis de ressarcimento⁵⁹. Para além do mais, a autora apoiava-se nas previsões do CC, nomeadamente nos arts. 483º, 484º, 486º e 496º, referentes, respectivamente, à responsabilidade civil extracontratual, violação do bom nome, omissões e ressarcibilidade dos danos não patrimoniais, para qualificar os comportamentos assediadores.

Todavia, a legislação laboral evoluiu, estando, actualmente, prevista expressamente a indemnização por danos não patrimoniais resultantes da prática de acto discriminatório – art. 28º CT

⁵⁶ Regina Redinha, ob. cit., pp. 833-847.

⁵⁷ Ac. TRP, 03/10/08, proc. 0716615: “Daí que as condutas ilícitas que surjam nesta área apenas sejam ressarcíveis no âmbito da responsabilidade civil, verificados os pressupostos dos artigos 483º e seguintes do Cód. Civil”.

⁵⁸ «Propõe medidas legislativas como a inversão do ónus da prova. “É raro as empresas deixarem rastros documentais. E, depois, recorre-se à oralidade, às testemunhas.”» Lúcia Crespo, ob. cit.

⁵⁹ Neste sentido, “por muito que a LCCT nos forneça a fundamentação da ilicitude dos comportamentos do assediador em termos contratuais, com a consequente presunção de culpa do agressor desde que provados os factos constitutivos do direito do trabalhador vitimado (as agressões de que foi objecto), o art. 496º CC, segundo jurisprudência e doutrina maioritárias, impede o ressarcimento dos danos não patrimoniais no âmbito da responsabilidade contratual”, Isabel Parreira, ob. cit., p. 238.

– cuja aplicação à prática de assédio também resulta de previsão legal – art. 29º, nº 3, CT e a doutrina aceita pacificamente o ressarcimento dos danos não patrimoniais no âmbito de ambas as responsabilidades civis, mantendo-se a preocupação quanto ao regime de prova no caso do assediado intentar acção de responsabilidade civil extracontratual contra o empregador.

Surgem já, no entanto, decisões jurisprudenciais que contornam o problema de forma habilidosa. De facto, no seguimento de uma aplicação de coima pela IGT e não se conformando com a mesma, determinada entidade empregadora decidiu recorrer para o Tribunal de Trabalho e, ulteriormente, para a Relação do Porto que veio a considerar, entre outras coisas que não relevam *in casu*, que a aplicação da coima deveria ser mantida com base na presunção de culpa do empregador, pela omissão de actos impeditivos da prática do assédio moral. O tribunal considerou que incumbia ao empregador provar que os actos eram justificados e não o inverso, ou seja, não era obrigação do ofendido provar que foi alvo de actos assediantes⁶⁰.

B) Assédio Moral Horizontal

Questão diferente é a que surge no contexto do assédio moral fruto de actos praticados por colegas de trabalho. Sendo o assediado vítima dos colegas e não do empregador, imputar-se-á a responsabilidade apenas ao colega assediante, ao empregador ou a ambos? Será o empregador poupado somente pelo facto de não ter sido ele o actor principal na prática de actos de assédio moral?

Parece-nos, sem qualquer dúvida, que não. A ligação laboral entre o empregador e o trabalhador assediado é mais do que suficiente para que o primeiro seja responsável civilmente pelo assédio moral padecido pelo trabalhador, ainda que praticado por colegas.

De facto, também a doutrina espanhola tem entendido responsabilizar o empregador pela violação de direitos fundamentais dos seus trabalhadores (ainda que esta violação seja praticada por colegas e não directamente pelo empregador), remetendo para o regime da culpa *in vigilando*⁶¹.

Pode, contudo, ser opção do trabalhador, por motivos vários, pretender demandar somente o sujeito principal praticante de assédio – colega – e, neste caso, deverá fazê-lo através de acção de responsabilidade civil extracontratual (por factos ilícitos), porquanto nenhum vínculo obrigacional existe entre ambos, mas apenas um dever mútuo de respeito dos direitos absolutos de cada um⁶².

O trabalhador assediado pelo colega pode, e com toda a legitimidade, pretender demandar o empregador, surgindo neste caso divergências quanto ao tipo de responsabilidade de que deve lançar mão. Regina Redinha distingue entre o assédio praticado pelo colega trabalhador com o conhecimento do empregador (incorrendo este em responsabilidade por omissão dos deveres que são

⁶⁰ Ac. TRP, Proc. 0812216, 07/07/2008: “Por outro lado, o ónus da prova acerca da materialidade do assédio moral encontra-se cumprido, pois basta a prova da base da presunção, sendo certo que a arguida não cumpriu o seu, atentos os factos não provados e acima elencado, pois impunha-se demonstrar que o seu comportamento era justificado”.

⁶¹ Neste sentido, STC 74/2007, 16 Abril; STSJ Aragón, 30/06/2003; STSJ Cataluña 9/01/2006, Diego Alonso Álvarez, “Indenización por lesión de derechos fundamentales en el ámbito laboral I”, *AL*, nº 12, 2009, pp. 1496-1509.

⁶² No mesmo sentido que Mago Pacheco, ob. cit., p. 255.

inerentes à sua condição, à luz do art. 486º CC) ou sem que este se tenha apercebido (respondendo objectivamente de acordo com o previsto no art. 500º CC), não colocando, em nenhuma circunstância, a hipótese de afastamento da responsabilidade do empregador.⁶³

De facto, para lançar mão da responsabilidade do comitente por actos do comissário, têm que estar preenchidos determinados pressupostos: existência de relação de dependência nos termos da qual o comitente possa dar ordens ou instruções ao comissário; o dano ser fruto de actos praticados no exercício das funções confiadas ao comissário; e sobre o comissário recair a obrigação de indemnizar. O problema surge quanto ao preenchimento do segundo requisito mencionado, desde logo porque se não se recorrer a uma interpretação ampla do art. 500º CC serão afastadas a maior parte dos actos assediantes porquanto não se enquadram no ‘exercício das funções confiadas ao comissário’.

Maria Graça Trigo considera a previsão legal do 500º, nº 2, CC insuficiente para dirimir todas as situações que vão surgindo, sob pena de imputar responsabilidade ao comitente por todo e qualquer facto praticado pelo comissário, desde que produzido durante o exercício das suas funções, retirando da previsão legal um farol fundamental no que se refere à distinção entre acto danoso verificado ‘no exercício das funções’ e ‘por ocasião das delas’⁶⁴.

Apostando numa interpretação ampla da norma, Menezes Leitão⁶⁵ entende como suficiente a existência de conexão entre o dano causado e a função desempenhada pelo comissário/trabalhador para que se considere que o acto foi praticado no exercício das funções atribuídas ao comissário, sob pena de se desresponsabilizar o comitente quanto à larga maioria de actos assediantes perpetrados pelo comissário. O autor, contrariando a orientação mais restritiva quanto ao requisito em apreço, entende que mesmo que o comissário aja com abuso de funções, o comitente incorre de igual modo em responsabilidade civil, porquanto aquele sempre estará a agir em proveito deste, sendo justo que quem beneficie da actividade exercida também responda pelos riscos inerentes à mesma⁶⁶.

Mago Pacheco⁶⁷, partindo da tese de Menezes Leitão, defende que quanto a esta contenda, a melhor posição será a adoptada no ordenamento jurídico francês que responsabiliza o comitente mesmo quando haja um aproveitamento, por parte do comissário, das suas funções, para praticar o acto assediante.

O autor acrescenta que esta será a hipótese que melhor se coaduna com a função social do direito pois, por um lado, faculta a imputação do ressarcimento dos danos sofridos e, por outro, a indemnização torna-se encargo de quem, alegadamente, terá mais capacidade económica, permitindo evitar que o assediado corra o risco de não ser ressarcido na integralidade. Para além do mais, ao imputar a responsabilidade ao comitente quer o comissário tenha cometido o acto assediante no

⁶³ Regina Redinha, ob. cit., p. 844.

⁶⁴ Maria Graça Trigo, “Responsabilidade civil do comitente (ou responsabilidade por facto de terceiro)”, in *Comemorações dos 35 anos do Código Civil e dos 25 anos da Reforma de 1977*, vol III, Coimbra Editora, Coimbra, pp. 153-169.

⁶⁵ “... e não tem suporte legal, já que a lei apenas se refere à causação de danos no exercício da função, não exigindo também que os danos sejam causados por causa desse exercício” – Menezes Leitão, *Obrigações*, I, ob. cit., p. 368.

⁶⁶ Menezes Leitão, *Obrigações*, I, ob. cit., p. 368.

⁶⁷ Mago Pacheco, ob. cit., p. 269.

desempenho das suas funções, quer se tenha aproveitado delas para o cometer, evitar-se-ão soluções distintas para casos similares, não se colocando em risco a certeza e a segurança do direito⁶⁸.

Assim, Mago Pacheco após explorar a tese de Regina Redinha, e tentando encontrar soluções para as dificuldades que surgem com o recurso ao regime da responsabilidade extracontratual como via para demandar o empregador, nomeadamente no que se refere ao pressuposto de o dano ter resultado do exercício das funções confiadas ao comissário (trabalhador assediante), conclui pelo desinteresse em invocar a responsabilidade do comitente prevista no art. 500º CC⁶⁹. O autor ressalva, no entanto, a utilidade do disposto no art. 500º CC se se adoptar a posição de Menezes Leitão, bem como a solução perfilhada pela jurisprudência francesa.

Em sentido contrário, Rita Garcia Pereira⁷⁰, no enalço da sentença do Tribunal Superior Italiano (que reconhece a obrigação do empregador de exercer controlo e vigilância sobre os trabalhadores), atribui ao empregador a responsabilidade quanto à preservação dos direitos de personalidade dos seus trabalhadores, responsabilidade esta independente da sua eventual culpa. Segue a autora rumo ao preceituado pelo art. 800º CC, imputando a responsabilidade ao empregador por actos praticados pelos seus trabalhadores, quando o sejam em seu benefício.

De facto, no âmbito da responsabilidade contratual também existe responsabilidade objectiva (em que se prescindia da existência de culpa por parte do devedor), domínio do relevante art. 800º CC. A este preceito aplicam-se os mesmos princípios inerentes ao disposto no art. 500º CC quanto à responsabilidade extracontratual do comitente por actos praticados pelo comissário (igualmente objectiva).

Considera-se que a actuação do trabalhador foi como que praticada pelo empregador, imputando-lhe a responsabilidade pelos actos praticados por aquele, bem como a obrigação de fazer face aos danos ocorridos⁷¹. Contudo, o devedor só responderá perante o credor se ao auxiliar (trabalhador assediante) for imputável o facto que originou a responsabilidade, ou se, caso não lhe seja imputável o facto assediante, na escolha deste (do trabalhador), o devedor tiver sido negligente⁷².

A responsabilidade, à luz do art. 800º CC, do empregador perante actos praticados pelos seus trabalhadores não depende da existência de uma relação de comissão (tal como exigida no art. 500º CC) entre o empregador (devedor) e o trabalhador assediante (representante legal/auxiliar), sendo suficiente a existência de uma relação legal (no caso o vínculo laboral) ou ainda a utilização deste para cumprir a prestação a que estava adstrito, facilitando, deste modo, a responsabilização do empregador. Pressupõe-se, ainda, a violação (por parte do trabalhador assediante) do vínculo obrigacional a que o empregador estava adstrito para com o trabalhador assediado⁷³.

⁶⁸ Mago Pacheco, ob. cit., p. 270.

⁶⁹ “Em síntese, em nosso entendimento, o sujeito passivo de assédio moral no trabalho não terá qualquer interesse em invocar esta figura da responsabilidade do comitente prevista no art. 500º, do CC.”, Mago Pacheco, ob. cit., p. 270.

⁷⁰ Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 225.

⁷¹ Neste sentido, Menezes Leitão, *Obrigações*, II, ob. cit., p. 251.

⁷² Neste sentido, Antunes Varela e Pires de Lima, *Código Civil anotado*, II, 3ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1986, pp. 57 e 58.

⁷³ Neste sentido, Menezes Leitão, *Obrigações*, II, ob. cit., p. 253.

Parece ser de admitir que o devedor responda não só pelos danos resultantes da prestação principal, mas também pelos resultantes da violação de deveres acessórios⁷⁴. A utilização de trabalhadores não afasta a responsabilidade do devedor/empregador, respondendo este como se tivesse sido ele mesmo a causar os danos.

O único responsável a ser demandado contratualmente será o empregador (devedor) de acordo com este regime. Podendo ainda esta responsabilidade ser convencionalmente excluída ou limitada (art. 800º, nº 2, CC). Esta previsão não deve ser confundida com a exclusão de responsabilidade do devedor por actos praticados pelos seus auxiliares ou até mesmo pelos seus próprios actos, sendo que tais convenções padecem de nulidade – art. 809º CC⁷⁵.

Atente-se que a exclusão e/ou limitação permitida pelo nº 2 do art. 800º depende do acordo prévio das partes e não pode abranger actos consubstanciadores de violação de deveres conferidos pelas normas de ordem pública. Encontram-se assim salvaguardados os direitos à vida, integridade física ou psicológica do credor, diz Menezes Leitão⁷⁶, e o direito à dignidade do trabalhador, dizemos nós. Assim, não pode este expediente ser utilizado para afastar qualquer responsabilidade do empregador por actos moralmente assediantes praticados por um seu trabalhador em relação a outro.

Quanto ao trabalhador que praticou o assédio moral sobre o colega, ao contrário do que sucede com o instituto da responsabilidade objectiva do comitente, *in casu*, empregador (através da qual responderá solidariamente pelos danos causados), é-lhe imputada uma responsabilidade conjunta – art. 513º CC, *a contrario*.

Coloca-se, finalmente, a questão da possível demanda processual conjunta (empregador e trabalhador assediante), entendendo Rita Garcia Pereira que o trabalhador assediado não tem de, obrigatoriamente, caso intente acção de responsabilidade civil contra o colega, demandar também o empregador, considerando que a situação não se enquadra no previsto no art. 28º CPC⁷⁷. No sentido de considerar que a intervenção deve ser conjunta (do empregador e trabalhador assediantes, como partes processuais passivas), não só para evitar pronúncias contraditórias, mas também para se poderem ajuizar em conjunto todas as circunstâncias relativas à situação em concreto, pronunciou-se o Supremo Tribunal espanhol.⁷⁸

⁷⁴ Neste sentido, Menezes Leitão, *Obrigações*, II, ob. cit., p. 253.

⁷⁵ Sobre esta matéria, Pinto Monteiro entende que a cláusula do nº 2 do art. 800º CC apenas se aplica a terceiros (colaboradores) que não auxiliares directos do devedor, *vd. Cláusulas Limitativas e de exclusão de responsabilidade civil*, Almedina, Coimbra, 1985, p. 291.

⁷⁶ Menezes Leitão, *Obrigações*, II, ob. cit., p. 254.

⁷⁷ Neste sentido Rita Garcia Pereira, ob. cit., p. 227.

⁷⁸ Sentença do TS, de 30/01/2008, em REOT, nº 141, 2009, pp. 181-198.

À guisa de conclusão:

Perante uma situação de assédio moral, o trabalhador em nada beneficia se lançar mão, somente, da possibilidade que o CT prevê de resolver o contrato com justa causa, porquanto a indemnização a aplicar nunca corresponderá à justa indemnização devida, atendendo à violação de direitos absolutos do trabalhador.

Perante um empregador que assedie moralmente o trabalhador, este, com vista ao ressarcimento dos danos não patrimoniais sofridos, pode intentar acção por responsabilidade civil fundada numa violação do cumprimento de obrigações contratuais. Incumbe ao empregador afastar a presunção de culpa que sobre ele incide quanto à prática de actos assediantes, ou seja, este deve demonstrar que os actos praticados, ao invés de consubstanciarem assédio moral, inserem-se nos trâmites ordinários da relação laboral entre as partes.

Atendendo à dinâmica laboral, actualmente raramente composta, apenas, por empregador/trabalhador, e prevendo a possibilidade de o trabalhador assediado o ser por outro trabalhador, este há-de ser responsabilizado extracontratualmente, porquanto entre os colegas de trabalho nenhum vínculo laboral existe, tão somente um dever mútuo de respeito pelos direitos (absolutos) de cada um. Contudo, não se julgue que o empregador sairá incólume da situação, pois o trabalhador assediado pode intentar acção de responsabilidade civil por actos dos seus trabalhadores – art. 800º CC – vendo, deste modo, ressarcidos todos os danos não patrimoniais sofridos com o assédio moral praticado pelo colega de trabalho.

_____ // _____

“Grande é a dignidade do trabalho pois honra o trabalhador”⁷⁹

⁷⁹ Talmude Babilónico, Textos Judaicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ❖ **Álarez Alonso, Diego**, ““Indenización por lesión de derechos fundamentales en el âmbito laboral,I”, *Actualidad Laboral*, nº12, 2009, 1496-1509.
- ❖ **Andrade, Vieira de**, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, Almedina, Coimbra, 1987.
- ❖ **Brito, Pedro Madeira de; Dray, Guilherme; Monteiro, Luís Miguel; Martinez, Pedro Romano; Silva, Luis Gonçalves; Vasconcelos, Joana**, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2006.
- ❖ **Camas Roda, Ferran**, “Un empuje a la protección completa del trabajador ante situaciones de acoso moral mediante la imposición a la empresa del recargo de prestaciones”, *Aranzadi Social*, nº 5, 39-48.
- ❖ **Canotilho, Gomes**, *Direito Constitucional e teoria da Constituição*, 4ª ed. Almedina, Coimbra.
- ❖ **Carvalho, Messias**, “Assédio Moral/Mobbing”, in Revista Toc de Agosto 2006.
- ❖ **Cavallo, Angela**, “Il mobbing e il risarcimento del danno”, *Responsabilità Civile e Previdenza*, nº 9, 2006, 1488-1501.
- ❖ **Costa, Mário Júlio de Almeida**, *Direito das Obrigações*, 9ª ed., Almedina, Coimbra, 2004.
- ❖ **Fernandes, António Monteiro**, *Direito do Trabalho*, 13ª ed., Almedina, Coimbra, 2007.
- ❖ **Ferreira, Bruno Bom**, “ A problemática da titularidade da indemnização por danos não patrimoniais”, *Compilações Doutrinais*, Verbo Jurídico, Porto, 2008.
- ❖ **Gauriau, Bernard**, “L’employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. Recherche d’un fondement juridique”, *Droit Social* nº 11, 2001, 921-924
- ❖ **Gomes, Júlio**, “Algumas Observações sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho Subordinado”, in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Prof. António Mota Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007, 165-184.
- ❖ **Leitão, Menezes**, *Direito das Obrigações*, I, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2003.
----- *Direito das Obrigações*, II, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2002.

- ❖ **Lima, Pires de; Varela, Antunes**, *Código Civil Anotado*, Coimbra Editora, Coimbra, 1987.
- ❖ **Martin Valverde, Antonio; Murcia, Joaquin Garcia; Rodriguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín**, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2006.
- ❖ **Martinez, Pedro Romano**, *Direito do Trabalho*, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2005.
- ❖ **Monteiro, Pinto**, *Cláusulas Limitativas e de exclusão de responsabilidade civil*, Almedina, Coimbra, 1985.
- ❖ **Pacheco, Mago Graciano de Rocha**, *O Assédio Moral no Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2007.
- ❖ **Parreira, Isabel Ribeiro**, “Assédio Moral no Trabalho”, in *V Congresso Nacional do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, 225-226.
- ❖ **Pereira, Rita Garcia**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.
- ❖ **Razzolina, Orsola**, “Tutela contrattuale e danno non patrimoniale nel rapporto di lavoro”, *Responsabilità Civile e Previdenza*, n° 6, 2008, 1430-1448.
- ❖ **Rebelo, Glória**, “Assédio moral e dignidade no trabalho”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n°s 76, 77, 78, Janeiro-Dezembro 2007, 105-119.
- ❖ **Redinha, Maria Regina Gomes**, “Assédio Moral ou mobbing no trabalho”, in *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Vol II, Coimbra Editora, Coimbra, 2003.
- ❖ **Silva, Luís Gonçalves da**, “Código do Trabalho, pareceres vol III” in *O Código do Trabalho face à Constituição*, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisboa, 2004, 401-484.
- ❖ **Telles, Galvão**, *Direito das Obrigações*, Coimbra Editora, 7ª ed., Coimbra, 1997.
- ❖ **Trigo, Maria Graça**, “Responsabilidade civil do comitente (ou responsabilidade por facto de terceiro)”, in *Comemorações dos 35 anos do Código Civil e dos 25 anos da Reforma de 1977*, vol III, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 153-169.
- ❖ **Vincieri, Martina**, *Responsabilità contrattuale o aquiliana*, in *I danni alla persona del lavoratore nella giurisprudenza*, Cedam, 2004.
- ❖ **Varela, Antunes**, *Das Obrigações em Geral*, Vol I, 9ª ed., Almedina, Coimbra, 1996.
- *Das obrigações em Geral*, Vol. II, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 1997.

REFERÊNCIAS JURISPRUDÊNCIAIS:

- todos os acórdãos referidos podem ser consultados em www.dgsi.pt -

- ❖ Ac. Supremo Tribunal de Justiça de 25/06/2009, proc n° 08S4117
- ❖ Ac. Supremo Tribunal de Justiça de 27/11/2002, proc n° 2423/02
- ❖ Ac. Supremo Tribunal de Justiça de 09/10/2002, proc n° 3661/01
- ❖ Ac. Supremo Tribunal de Justiça de 02/10/2002, proc n° 782/02
- ❖ Ac. Supremo Tribunal de Justiça de 05/06/2002, proc n° 3724/01
- ❖ Ac. Supremo Tribunal de Justiça de 25/05/2002, proc n° 1659/01
- ❖ Ac. Supremo Tribunal de Justiça de 08/05/2002, proc n° 3662/02

- ❖ Ac. Tribunal da Relação do Porto de 02/02/09, proc n° 0843819
- ❖ Ac. Tribunal da Relação do Porto de 07/07/08, proc n° 0812216
- ❖ Ac. Tribunal da Relação do Porto de 03/10/08, proc n° 0716615

- ❖ Ac. Tribunal da Relação de Lisboa de 09/05/07, proc n° 1254/2007-4

