



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Os riscos psicossociais e o suicídio dos trabalhadores

Ana Catarina da Silva Ferreira Ribeiro

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2018

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Escola de Direito do Porto

Os Riscos Psicossociais e o Suicídio dos Trabalhadores

Ana Catarina da Silva Ferreira Ribeiro

Dissertação de Mestrado em Direito, elaborada sob a orientação da Mestre Ana Ribeiro
Costa

Outubro de 2018

A ti, Jorge

Por toda a paciência deste mundo

“Se te queres matar, porque não te queres matar?”

Ah! Aproveita! que eu, que tanto amo a morte e a vida,

se ousasse matar-me, também me mataria...

Ah, se ousares, ousa!

(...)

Encara-te a frio e encara a frio o que somos...

Se queres matar-te, mata-te...

Não tenhas escrúpulos morais, receios de inteligência!...

Que escrúpulos ou receios tem a mecânica da vida?

Que escrúpulos químicos tem o impulso que gera

as seivas e a circulação do sangue, e o amor?

Que memória dos outros tem o ritmo alegre da vida?

Ah, pobre vaidade de carne e osso chamada homem.

Não vês que não tens importância absolutamente

nenhuma?”

(...)

Álvaro de Campos

AGRADECIMENTOS

À Professora Ana Ribeiro Costa, por ter aceitado orientar esta dissertação e por todos os conselhos, cuidado e disponibilidade com que sempre me guiou, o meu sincero agradecimento.

À minha irmã, por ser sempre o meu melhor exemplo e por ter todo o tempo e paciência para me ensinar tudo aquilo que sei.

Aos meus pais, por me apoiarem independentemente das circunstâncias e por, no meio de tantos sobressaltos, acreditaram sempre em mim ao concederem-me todas as oportunidades que desejo alcançar.

Ao Jorge, por tantos anos de infinita paciência, pelo apoio e pela serenidade que sempre transmite nas horas certas.

Às minhas meninas, Cláudia, Inês e Sara, por toda a amizade e carinho ao longo de tantos anos, por todas as aventuras e pelo apoio em todos os desafios a que me proponho.

A todos, o meu sincero obrigada!

Resumo

Atualmente, graças à crescente proliferação dos riscos psicossociais, o mundo do trabalho enfrenta novos desafios. Os trabalhadores encontram-se sujeitos a diversos riscos, nomeadamente, stress, assédio moral ou *mobbing*, *burnout* e violência.

E as repercussões são visíveis, manifestando-se não apenas na quebra de produtividade dos trabalhadores (com prejuízos evidentes para a empresa), mas também no aumento de patologias do foro psíquico (com os danos social e económico que acarretam).

Infelizmente, deste cenário podem resultar consequências dramáticas para os trabalhadores, sendo a mais gravosa de todas o recurso ao suicídio.

O presente trabalho opera uma análise comparativa entre os ordenamentos espanhol, francês e português, analisando as respostas que oferecem a este problema.

Ora, os ordenamentos espanhol e francês têm admitido (ainda que sob determinadas circunstâncias) a possibilidade de o suicídio se reconduzir à figura do acidente de trabalho, ao estabelecer-se um nexo de causalidade entre o suicídio e as circunstâncias em que o trabalhador realizava a sua prestação laboral.

Todavia, no ordenamento nacional, a jurisprudência não tem ido neste sentido. Pelo contrário, há uma grande dificuldade em admitir que um suicídio possa consistir num acidente de trabalho.

Ora, pretendemos através deste estudo demonstrar a necessidade de se trilharem novos caminhos e de se encontrarem soluções que ultrapassem este problema, sobretudo no seio do ordenamento nacional, em particular pelo avolumar dos riscos que podem contribuir para a verificação deste género de situações e as gravosas consequências individuais, sociais e económicas que daqui advêm.

Palavras chaves: riscos psicossociais, acidente de trabalho, suicídio

Abstract

Nowadays, due to the increasing proliferation of psychosocial risks, the world of work faces new challenges. Workers are subjected to various risks, namely stress, bullying, mobbing, burnout, and violence.

This scenario has led to dire consequences, not only to companies (due to absenteeism and a decrease in productivity), but also to individuals and society in general (with the increase of health problems and their social implications).

Unfortunately, sometimes employees resort to extreme measures, such as suicide, as an answer to this situation.

This work will provide a comparative analysis between the Spanish, the French, and Portuguese regimes, in order to try and convey their solutions to this issue.

The Spanish and the French legal systems have shown concern towards these events, admitting (although under certain circumstances) the possibility of considering suicides as an accident at work, establishing a causal link between that event and the circumstances under which the work was being provided.

However, the Portuguese jurisprudence does not share this view.

In short, we will try and demonstrate the need for a new path and new solutions to overcome this problem, especially within the Portuguese regime, due to the increasing risks may conduct to these situations and their onerous consequences at an individual, a social, and an economic level.

Keywords: psychosocial risks; accident at work; suicide

ÍNDICE

Indicações de leitura	10
Abreviaturas.....	11
Introdução	14
1. Riscos profissionais – em particular os riscos psicossociais	16
1.1. Evolução	16
1.2. Conceito.....	17
1.3. Tipos de riscos psicossociais	18
1.4. Consequências dos riscos psicossociais	23
2. Acidentes de trabalho e doenças profissionais	27
2.1. Noção de acidente de trabalho.....	27
2.2. Descaracterização do acidente de trabalho	29
2.3. Presunção de laboralidade	29
3. Suicídio.....	33
3.1. Conceito de suicídio	33
3.2. Suicídio – acidente de trabalho?.....	35
3.3. Suicídio no tempo e no local de trabalho	37
3.4. O caso português – Ac. de 28/01/2010, do TRC.....	38
3.5. Análise de ordenamentos próximos – em particular, o caso espanhol.....	41
Conclusão	48
Bibliografia.....	50

Indicações de leitura

Na primeira citação de um Autor indica-se o nome deste, o título, a edição, a cidade da editora, a editora e o ano da obra. Em citações ulteriores apenas se indica o nome do Autor e o título, o qual será abreviado, se for demasiado extenso, seguido da expressão “cit.”. A menção do texto será substituída pela sigla “op. cit.”, caso na dissertação não se faça menção a outras obras do(s) mesmo(s) autor(es). Todos os demais elementos, exceto a página, são omitidos.

As decisões judiciais de tribunais superiores portugueses encontram-se disponíveis para consulta em www.dgsi.pt.

ABREVIATURAS

-A.	Autor (a)
-AAF _{DL}	Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
- Ac.	Acórdão
- Al.	Alínea
- Als.	Alíneas
- AR	Assembleia da República
- Art (s).	Artigo (s)
- CEJ	Centro de estudos judiciais
- Cfr.	Confira, confronto
- Cit.	Citado
- CP	Código Penal - Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março
- CRP	Constituição da República Portuguesa
- CT	Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
- Diretiva-Quadro	Diretiva n.º 89/391, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho.
- DS	Droit Social
- Ed.	Edição
- ESENER	Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes
- EUROFOUND	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

- EUROSTAT	Gabinete de estatísticas da União Europeia
- LAT	Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro – Lei dos acidentes de trabalho
- LGSS	<i>Ley General de la Seguridad Social</i>
- n.º	Número
- n.ºs	Números
- OIT	Organização Internacional do Trabalho
- OMS	Organização Mundial da Saúde
- op. cit.	Obra citada
- p.	Página
- PDT	Prontuário do Direito do Trabalho
- pp.	Páginas
- QL	Questões Laborais
- RDS	Revista de Derecho Social
- REDT	Revista Española de derecho del trabajo
- RI.	Relator (a)
- ROA	Revista da Ordem dos Advogados
- RJSS	Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro - Regime Jurídico da Saúde e Segurança no Trabalho
- RTSS	Revista de Trabajo y Seguridad Social
- Séc.	Século
- ss.	Seguintes
- STJ	Supremo Tribunal de Justiça
- TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
- TRC	Tribunal da Relação de Coimbra

- TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
- TRP	Tribunal da Relação do Porto
- TS	<i>Tribunal Supremo de España</i>
- TSJA	<i>Tribunal Superior de Justicia de Andalucía</i>
- TSJC	<i>Tribunal Superior de Justicia de Cataluña</i>
- TSJCL	<i>Tribunal Superior de Justicia de Castilla - La</i>
<i>Mancha</i>	
- TSJCyL	<i>Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León</i>
- TSJG	<i>Tribunal Superior de Justicia de Galicia</i>
- TSJCV	<i>Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad</i>
<i>Valenciana</i>	
- TSJM	<i>Tribunal Superior de Justicia de Madrid</i>
- TSJPV	<i>Tribunal Superior de Justicia del País Vasco</i>
- TSJMU	<i>Tribunal Superior de Justicia de la Région de</i>
<i>Murcia</i>	
- TSJSS	<i>Tribunal Superior de Justicia Sala Social (Santander)</i>
- UE	União Europeia
- Vd.	Vide
- v.g.	Verbi gratia
- Vol.	Volume

INTRODUÇÃO

Paulatinamente, o protagonismo dos riscos psicossociais no âmbito das relações laborais indicia uma crescente preocupação quanto aos seus efeitos na saúde e segurança dos trabalhadores¹.

Também designados de “novas enfermidades”, os riscos psicossociais surgem associados às novas formas de flexibilização e organização do trabalho. Atualmente, as empresas procuram alcançar maiores níveis de produtividade, em resposta à competitividade exacerbada registada no mercado de trabalho, levando a que a sua gestão, nomeadamente ao nível dos recursos humanos, se torne mais individualizada e opressiva².

Efetivamente, a constante imposição de trabalho suplementar (muitas vezes não remunerado), a falta de apoio e valorização do trabalho, as condições insalubres no local de trabalho, entre outros fatores de risco, potenciam o aumento de stress, desencadeando também diversas patologias.

Ora, para além das consequências nefastas para a saúde do trabalhador, observam-se igualmente quebras de produção nas empresas, bem como crescentes índices de absentismo e abandono do trabalho.

Contudo, é de salientar que, apesar de estes riscos representarem um flagelo nos últimos anos do séc. XX, não se tratam de um fenómeno totalmente novo³.

Especialmente preocupante é o recurso ao suicídio como resposta aos constantes problemas do trabalho⁴. Longe vão os tempos em que os suicídios em virtude do trabalho eram (praticamente) inexistentes. Hoje são observados à escala global, tratando-se de um problema de difícil, ainda que de possível atenuação e quiçá resolução.

Por via deste estudo, procuraremos não apenas destacar este tema, mas também elaborar soluções que o permitam combater.

Assim, no primeiro capítulo iremos referir-nos aos riscos profissionais – psicossociais, à sua crescente evolução e influência na saúde física e mental do

¹ Cfr. SÁNCHEZ PÉREZ, «Las enfermedades vinculadas a los riesgos psicosociales y sus efectos en el contrato de trabajo», *Los actuales câmbios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*, 2017, p. 359.

² *Ibidem*, p. 360.

³ *Ibidem*, pp. 360-361.

⁴ Em Portugal, a taxa de suicídio no seio das forças de segurança é quase duas vezes superior à média da população em geral. Entre 2000 e 2017, 137 polícias colocaram termo à sua vida – disponível em: <https://www.dn.pt/pais/interior/suicidio-nas-policias-e-duas-vezes-superior-a-populacao-em-geral-9528658.html>, consultado em 16/10/2018.

trabalhador. E iremos reservar ainda espaço para a elaboração de uma breve síntese dos riscos mais pertinentes e das principais consequências.

Depois, no segundo capítulo, enunciaremos o conceito de acidente de trabalho, abordaremos a questão da sua descaracterização e procederemos à sua distinção em relação ao conceito de doenças profissionais.

Por fim, no terceiro capítulo abordaremos o tema do suicídio. Primeiramente, abordaremos o conceito de suicídio em geral, avançando depois para a sua análise e contextualização no seio dos principais riscos e debilidades sentidas no local de trabalho. Neste seguimento, realizaremos um estudo comparado entre os ordenamentos jurídicos português, francês e espanhol, apresentando as inovações jurisprudenciais e doutrinárias aí ocorridas.

CAPÍTULO I

1. Riscos profissionais – em particular os riscos psicossociais

1.1. Evolução

O conceito de risco profissional plasmado no RJSS revela-se manifestamente redutor em relação às atuais tendências do direito da saúde e segurança do trabalho⁵. Neste sentido, o art. 4.º, al. h), do RJSS refere que o risco consiste na probabilidade de concretização de um dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo. Ora, da análise deste preceito, verificamos que o legislador desconsiderou a evolução dos diversos riscos que se acentuam em torno da saúde e segurança do trabalho.

Hodiernamente, não nos podemos bastar pela consideração de riscos materiais, quando se constata o aparecimento de novos riscos, tais como os biológicos, mecânicos e psicossociais. Este conceito de risco está em constante mutação, pelo que se deve optar por uma categorização que acompanhe a evolução dos tempos. Isto porque os riscos psicossociais são muito mais do que uma interação de fatores e elementos materiais, englobando também componentes imateriais. Nesta senda, na esteira de ANA RIBEIRO COSTA⁶, admitimos a possível incompatibilidade deste preceito com a Diretiva-quadro.

A propósito dos riscos em geral, encontramos na Diretiva-quadro, mais concretamente no art. 3.º, al. d), uma breve referência à prevenção de riscos laborais. A prevenção define-se como um conjunto de medidas que são tomadas para evitar ou diminuir os riscos profissionais. Com efeito, tal como CÉLINE PIMPÃO⁷, apresentamos algumas reservas a esta definição, pois não se podem eliminar totalmente todos os riscos. Assim, cremos que existe sempre um risco controlado⁸, que está em estrita ligação com a

⁵ Cfr. ANA RIBEIRO COSTA, «Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais», *PDT*, vol. II, 2017, p. 286. *Vd.* o processo C-49/2000, Comissão vs. Itália, na qual o TJUE concluiu que “(...) os riscos profissionais que devem ser avaliados pela entidade patronal não ficam definitivamente determinados, antes evoluindo constantemente em função, designadamente, do desenvolvimento progressivo das condições de trabalho e das investigações científicas em matéria de riscos profissionais”.

⁶ *Ibidem*, p. 283.

⁷ Cfr. CÉLINE PIMPÃO, *A Tutela do trabalhador em matéria de segurança, (higiene) e saúde no trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, pp. 39-43.

⁸ *Ibidem*, p. 40.

prestação da atividade, sendo que, nestes casos, a principal obrigação dos empregadores passa pela adoção de uma atitude preventiva⁹.

À semelhança do previsto na Diretiva-quadro, também o legislador nacional, no RJSS, v. g. no art. 4º, al. i.), adotou uma definição de prevenção de riscos. Porém, também se parte da premissa de que a prevenção é uma forma de evitar riscos, o que, em nosso entendimento, não se afigura viável.

1.2. Conceito

O ordenamento nacional ainda não prevê uma definição legal de riscos psicossociais¹⁰. Contudo, estes intensificaram-se no decorrer do séc. XXI, fruto do contexto laboral contemporâneo, pautado por mais intensos e variados ritmos de trabalho. Com efeito, os empregadores exigem que os trabalhadores produzam mais, com maior qualidade e em menos tempo.

Assim, os riscos psicossociais representam o eclodir de uma nova ameaça. Sendo que as novas formas de organização das empresas para isso contribuíram em larga escala¹¹.

Tais riscos psicossociais consistem nos aspetos de conceção, organização e gestão de trabalho, bem como do seu contexto social e ambiental, que potencialmente causam danos físicos, sociais e psicológicos aos trabalhadores¹².

⁹ Cfr. CÉLINE PIMPÃO, *op. cit.*, p. 42. A este propósito, *vd.* o art. 15.º, n.º 1, RJSS e o art. 281.º, n.º 2, CT, onde se prevê uma atitude de prevenção dos riscos profissionais, a cargo do empregador.

¹⁰ No art. 15.º, n.º 2, al. f), RJSS, a propósito das obrigações do empregador, alude-se a este tipo de riscos, sem, no entanto, os definir especificamente: “o empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção: (...) assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de riscos psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador”.

¹¹ Cfr. MARLEN HUPKEN, *Psychosocial risks and workers health*, disponível em: https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health consultado em 15/06/2018: “The working environment and the nature of work itself are both important influences on the health and well-being of working people. Psychosocial risks have been identified as one of the key emerging risks facing worker’s occupational health and safety today. Linked to psychosocial risks, issues such as work-related stress, workplace violence and harassment are widely recognised as major challenges to occupational health and safety, and more broadly public health.”

¹² Cfr. GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ, «Crisis económica y riesgos psicosociales: El suicidio como accidente de trabajo. Perspectiva jurídico-preventiva», *RDS*, n.º 50, 2010, p. 140.

Segundo a OIT¹³, “os riscos psicossociais no trabalho consistem, por um lado, na interação entre o trabalho, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições físicas da organização; e, por outro, nas capacidades do trabalhador, nas suas necessidades, na sua cultura e na sua situação pessoal fora do trabalho; o que afinal, através das perceções e experiências, pode influir na saúde, no rendimento e na satisfação do trabalho.”

Em suma, o conceito deve atender aos fatores associados ao trabalho, ao ambiente social e às características individuais de cada trabalhador.

1.3. Tipos de riscos psicossociais

O aparecimento e proliferação dos riscos psicossociais deve-se, em especial, a acontecimentos recentes. Neste contexto, é particularmente relevante a crise económica vivenciada na última década e que gerou graves consequências no seio da gestão empresarial, bem como na saúde e segurança dos trabalhadores.

Consequentemente, tem-se verificado uma crescente insatisfação laboral¹⁴ e a redução do bem-estar, motivação, produtividade e qualidade da prestação de trabalho. Depois, observa-se um aumento do risco de acidentes de trabalho, do absentismo¹⁵ e de doenças físicas e psicológicas, com grandes custos para a empresa, afetando o seu crescimento económico e a sua capacidade competitiva¹⁶. E, por fim, constata-se o

¹³ Vd. «Les risques psychociaux au travail», disponível em: <http://www.cusstr.ch/repository/157.pdf>, consultado em 02/07/2018.

¹⁴ Vd. CATARINA CARVALHO e ANA RIBEIRO COSTA, «Status quo y nuevas estrategias de prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en Portugal», *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Nuevas estrategias en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Experiencias comparadas*, 2015, p. 147.

¹⁵ O assédio em ambiente laboral poderá ser responsável por parte do absentismo laboral. De facto, o trabalhador que se sujeita a um ambiente hostil e ardiloso, poderá sucumbir do ponto de vista físico e psíquico e ver-se temporariamente impossibilitado para o trabalho. Depois, devido à ausência do trabalhador por doença, poderá ser-lhe atribuído um subsídio de doença que reduz substancialmente os seus rendimentos. Com efeito, este subsídio proveniente do sistema de previdência e segurança social potencia um mecanismo economicamente penalizador. Em suma, o assédio moral e a passividade no seu combate representam um encargo financeiro para o Estado. Neste sentido, vd. PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *Assédio Laboral, pelo reenquadramento dogmático do assédio moral*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 39-40.

¹⁶ Cfr. CATARINA CARVALHO e ANA RIBEIRO COSTA, *op. cit.*, p. 147.

crescimento de problemas disciplinares e comportamentos de risco para a saúde e segurança dos trabalhadores¹⁷.

Apesar do crescimento deste fenómeno e de haver um sector da doutrina que o considera como um problema de saúde pública¹⁸, no ordenamento nacional persiste a falta de vontade em adotar um instrumento legislativo que imponha obrigações específicas tanto ao Estado, como aos empregadores¹⁹.

Cumprido, agora, enumerar os riscos psicossociais que representam o objeto do nosso estudo.

Estes, tal como referido anteriormente, são provocados por fatores de risco²⁰. Na maioria dos casos, estes fatores surgem graças à organização, gestão, contexto social e ambiental em que se desenvolve a prestação laboral, causando danos de foro físico, social e psicológico. Contudo, tratando-se de doenças mentais no trabalho, uma parte da doutrina admite a possibilidade da conjugação de fatores pessoais, económicos, entre outros²¹.

Ora, da exposição a tais elementos resultam riscos psicossociais, tais como o stress, a violência, o *burnout* e o assédio moral (ou *mobbing*)²².

De acordo com o sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho realizado em 2015, pelo EUROFOUND²³, quase um em cada seis trabalhadores (16%) declara ter sido sujeito a atos de violência, assédio e atenção sexual não desejada. Estes comportamentos provocam reações negativas nos trabalhadores, prejudicando a sua prestação laboral.

Ao nível nacional cabe sublinhar as conclusões do último inquérito realizado pela ESENER²⁴. No que respeita ao assédio moral e sexual, as estatísticas demonstram que 12,6% dos inquiridos sofreram, pelo menos, um episódio de assédio sexual e 16,5% de

¹⁷ Cfr. CATARINA CARVALHO e ANA RIBEIRO COSTA, *op. cit.*, p. 148. Alguns trabalhadores são confrontados com uma má qualidade do emprego em alguns ou vários domínios, o que sugere a necessidade de adotar medidas para apoiar os trabalhadores ao longo da sua vida profissional.

¹⁸ *Ibidem*, p. 148.

¹⁹ *Ibidem*, p. 148.

²⁰ *Vd.* ANA RIBEIRO COSTA, «Revisitando...», *cit.*, pp. 28-31.

²¹ *Ibidem*, pp. 28-31.

²² Sem prejuízo da referência a outras figuras próximas, as quais também podem ser nefastas para a saúde e segurança dos trabalhadores.

²³ Conclusões disponíveis em https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568pt.pdf, consultado em 15/06/2018.

²⁴ Trata-se do segundo inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes, realizado em 2014 e concluído em 2015. O terceiro inquérito encontra-se em trabalhos preparatórios e será realizado no ano de 2019.

assédio moral²⁵. Não obstante a existência de diversos riscos psicossociais, entre nós apenas o assédio moral e sexual²⁶ encontram previsão legal²⁷.

O assédio moral está previsto no art. 29.º, n.º 2, CT, onde se define o assédio²⁸ como “o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

Assim, caracteriza-se por um conjunto de comportamentos ocorridos no seio da relação laboral²⁹ e de cariz hostil (podendo tanto ocorrer por parte do empregador, como do trabalhador³⁰), perpetrados de modo sistemático e ocasionando um sentimento de abandono e indefinição³¹. Como refere JÚLIO GOMES³², o mobbing “trata-se apenas de um novo nome para algo tão antigo como o próprio trabalho: no ambiente de trabalho sempre houve humilhação, violência física e psíquica, stress.”

Ainda na senda de PEDRO BARRAMBANA SANTOS³³, o assédio laboral pode ser responsável por parte do absentismo laboral.

Em suma, nas relações laborais podem verificar-se casos de assédio que conduzem à violação da dignidade e integridade física e moral do trabalhador. Perfilhando a opinião

²⁵ Disponível em <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener>, consultado em 15/06/2018. Veja-se, também, ANA RIBEIRO COSTA, «Revisitando...», cit., p. 295.

²⁶ *Vd.* SÁNCHEZ PÉREZ, *Riesgos psicossociales en el ámbito laboral una visión global y práctica: estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición*, Granada, Comares, 2016, p. 1. Para o A. o assédio sexual é uma categoria do assédio moral.

²⁷ Para uma resenha histórica, *vd.* PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *op. cit.*, pp. 177-205.

²⁸ Contudo, o conceito de assédio aqui presente não é totalmente explícito, deixando pouco claro se se refere apenas ao assédio moral ou a um conceito de assédio mais abrangente.

²⁹ Porém e como refere RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing ou assédio moral no trabalho – contributo para a sua conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 159: “estes comportamentos nem sempre têm pela base o incumprimento de deveres emergentes da relação laboral e que, encarados isoladamente, podem até parecer inofensivos”.

³⁰ *Ibidem*, p. 173. A A. refere que é possível identificar diversos tipos de assédio: em primeiro lugar, referimo-nos ao assédio moral vertical descendente, também designado por *bossing*, aplicável aos casos em que é o superior hierárquico quem pratica as condutas passíveis de serem qualificadas como *mobbing*. Por outro lado, o assédio moral horizontal, ou seja, quando as condutas são praticadas por pessoas com o mesmo nível hierárquico que a vítima. Por último, aludimos ao assédio moral ascendente, isto é, quando os agressores são hierarquicamente inferiores às vítimas, todavia esta última opção raramente ocorre.

³¹ Cfr. SIRA PÉREZ AGULLA, «El suicidio com ocasión o por consecuencia del trabajo», *Civitas, REDT*, n.º 160, p. 179. Por seu turno, na opinião de RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing...*, cit., p. 150: “No assédio moral no trabalho aquilo que é visado é o próprio individuo, existindo uma vontade mais ou menos consciente, de o prejudicar”.

³² Cfr. JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho, Vol. I, Relações individuais de trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 425.

³³ Cfr. PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *op. cit.*, p. 39.

de ANA RIBEIRO COSTA³⁴, tais comportamentos devem ser sistematizados³⁵, ocorrendo a reiteração dos atos ofensivos e devendo também considerar-se as condutas que se complementam na prossecução deste fim. E é este o entendimento maioritário³⁶ na doutrina e jurisprudência portuguesas, segundo as quais o assédio constitui um processo, exigindo-se repetição, isto é, que os atos constitutivos do comportamento assediante ocorram periodicamente, ao longo de um determinado período de tempo. Como refere JÚLIO GOMES³⁷, “(...) tais comportamentos são frequentemente ilícitos, mesmo quando isoladamente considerados, mas sucede frequentemente que a sua ilicitude só se compreende, ou só se compreende na plena dimensão, atendendo ao seu carácter repetitivo. E esta é a segunda faceta que tradicionalmente se aponta no mobbing: o seu carácter repetitivo”.

Segundo SIRA PÉREZ AGULLA³⁸, para que se trate de um comportamento assediante, o trabalhador deve apresentar danos psicológicos. Neste sentido, para evitar o risco da sua banalização e descrédito por situações reais³⁹, não se subsumem ao conceito situações de tensão no local de trabalho, nomeadamente situações conflituosas⁴⁰, por vezes desencadeadas pelas más condições de trabalho. De acordo com a A., para que um comportamento seja suscetível de se enquadrar no assédio, é imprescindível que a vítima se encontre sujeita a um conjunto de atuações que despertem sentimentos de vexame e degradação⁴¹. De acordo com JÚLIO GOMES⁴², o *mobbing* pode caracterizar-se por três fatores: a prática de um comportamento, a sua duração e consequências. Nesta

³⁴ *Vd.* ANA RIBEIRO COSTA, «Revisitando...», cit., p. 296.

³⁵ Da análise do preceito legal não decorre a exigência de reiteração para que se considere a existência de assédio. Aliás, a norma em si refere-se a um comportamento indesejado, pelo que o preenchimento da previsão normativa parece bastar-se com apenas um ato considerado isoladamente.

³⁶ *Vd.* REGINA REDINHA, «Assédio moral ou *mobbing* no trabalho», in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*, 2007, 165, in *E-book “O Assédio no Trabalho”*, CEJ, 2014, pp. 139 e 142. Veja-se ainda, JÚLIO GOMES, «Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado», in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*, 2007, 165, in *E-book “O Assédio no Trabalho”*, CEJ, 2014, pp.112-113.

³⁷ *Cfr.* JÚLIO GOMES, *O direito...*, cit., pp. 428-429.

³⁸ *Vd.* SIRA PÉREZ AGULLA, *op. cit.*, p. 197.

³⁹ SARA MAIA, *Suicídio (ou tentativa): acidente de trabalho ou doença de trabalho?*, Tese de mestrado em Direito, Braga, Faculdade de Direito da Universidade do Minho, 2016, p. 41.

⁴⁰ *Cfr.* decisão do TSJSS, de 17/01/2003. Aqui o tribunal pronunciou-se sobre o caso de um trabalhador que se encontrava numa situação de incapacidade temporária para o trabalho e cujo posto de trabalho não tinha ventilação, luz exterior e era húmido. Entendeu-se que não se tratava de uma situação de assédio moral, mas “*de uma outra figura que tem vindo a emergir na actualidade e que são os riscos psico-sociais, isto é, o stress laboral, causado por um ambiente de trabalho incómodo.*” Veja-se RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing...*, cit., p. 151.

⁴¹ *Cfr.* SIRA PÉREZ AGULLA, *op. cit.*, p. 197.

⁴² *Vd.* JÚLIO GOMES, *O direito...cit.*, p. 428.

senda, as consequências do assédio moral traduzem-se em repercussões negativas na saúde física e psíquica da vítima.

Em termos gerais, o assédio moral provoca danos na integridade física e moral do trabalhador. Contudo, no seio da doutrina nacional, entende-se que mesmo que não se produzam os danos típicos do *mobbing*, tal não o descaracteriza⁴³.

Ainda que, aparentemente, se trate de um fenómeno novo, o assédio moral esteve sempre presente nas relações laborais⁴⁴. Deste modo, configura um risco psicossocial que resulta de uma deficiente organização e gestão do trabalho, a par, muitas vezes, de más condições de segurança e saúde no trabalho⁴⁵.

O *burnout* (também designado como síndrome *del trabajador quemado*) foi referido pela primeira vez por H. B. BRADLEY, em 1969, no âmbito da sua investigação ao comportamento e níveis de stress apresentados por polícias responsáveis pela liberdade condicional⁴⁶, definindo-o como um fenómeno psicossocial⁴⁷. Com efeito, esta síndrome é provocada por um esforço intenso e continuado ao longo do tempo, aliado às exigências de relações laborais mais tensas e complexas, do qual resulta o aparecimento de riscos e o desenvolvimento de doenças profissionais⁴⁸. Por esse motivo, os profissionais apresentam um elevado grau de deterioração física e psicológica, acompanhado por uma crescente desmotivação na sua prestação de trabalho. A longo prazo, verifica-se perda de produtividade e, ao mesmo tempo, desenvolvem-se sentimentos de frustração, depressão, ansiedade.

O stress laboral e o *burnout* representam riscos que são exacerbados com a crise económica, podendo conduzir ao suicídio do trabalhador⁴⁹. Com efeito, o stress laboral manifesta-se através de reações emocionais e fisiológicas⁵⁰, desencadeadas pela organização e pelo meio laboral. Por sua vez, trata-se de um dos mais importantes riscos psicossociais tendo associado um elevado custo – tanto económico como social.

⁴³ Neste sentido, veja-se, JÚLIO GOMES, «Algumas...», cit. p. 122. O A. reconhece o *mobbing* mesmo na ausência de danos típicos.

⁴⁴ Cfr. JÚLIO GOMES, «Algumas...», cit., p. 109. Veja-se também, SIRA PÉREZ AGULLA, *op. cit.*, p. 196.

⁴⁵ Cfr. RITA GARCIA PEREIRA, «A avaliação dos danos não patrimoniais do trabalhador resultantes do assédio e da violação do dever de ocupação efetiva. Análise de jurisprudência.», *PDT*, II, 2017, p. 134.

⁴⁶ Aliás, ao longo do tempo, a doutrina vem identificando determinadas profissões devido a sua suscetibilidade de serem alvo deste risco, isto porque se trata de profissões em que se estabelece uma estreita ligação com o destinatário da prestação. A título de exemplo, referimo-nos a polícias, médicos, profissionais de ensino.

⁴⁷ *Vd.* SÁNCHEZ PÉREZ, *Riesgos psicossociales...*, cit., p. 42.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 43.

⁴⁹ Cfr. GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ, *op. cit.*, p. 141.

⁵⁰ *Vd.* SÁNCHEZ PÉREZ, *Riesgos psicossociales...*, cit., p. 3.

De acordo com a OMS⁵¹, o stress laboral pode colocar o trabalhador perante exigências e situações de pressão que não se coadunam com os seus conhecimentos e capacidades, exigindo-lhe uma resposta eficaz e adequada. Ora, esta circunstância gera desequilíbrio entre as exigências estabelecidas e as capacidades do trabalhador⁵². Para além disto, o trabalhador pode ainda sentir-se limitado na sua prestação de trabalho e na forma como corresponde às exigências impostas⁵³. E daqui podem resultar comportamentos depressivos, ansiedade ou apatia. E que se podem agravar se o trabalhador não for devidamente apoiado pelo seu empregador e restantes colegas.

Atualmente, é difícil encontrar um local de trabalho sem stress. Contudo, admite-se um nível controlado de stress, visto como reforço positivo, estimulando os trabalhadores a obter melhores resultados. Inversamente, quando consubstanciam um nível de exigência excessivo e um stress de difícil controlo as suas consequências revelam-se nefastas não apenas para a produtividade da empresa, mas principalmente para a saúde e segurança dos trabalhadores atingidos⁵⁴.

Por último, cumpre considerar a violência no trabalho. Em regra, esta relaciona-se com problemas sentidos ao nível da organização e gestão do local de trabalho. A violência pode ser física, mas também psicológica, nomeadamente verbal e incide sobretudo nas relações com terceiros. É o que sucede com os profissionais que lidam com o público, tais como polícias, professores, trabalhadores dos serviços de saúde, entre outros. Ora, dadas as relações estabelecidas nesses locais, podem criar-se situações de tensão e de conflito que acentuam os riscos em torno destes profissionais, originando situações de violência.

1.4. Consequências dos riscos psicossociais

São evidentes as consequências negativas que advêm da exposição dos trabalhadores aos riscos psicossociais⁵⁵.

⁵¹ Cfr. OMS, *Work Organization and Stress*, Genebra, 2004, p. 3, disponível em: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf?ua=1, consultado em 15/06/2018.

⁵² *Vd.* SÁNCHEZ PÉREZ, *Riesgos psicossociales...*, *cit.*, p. 4.

⁵³ Cfr. SÁNCHEZ PÉREZ, «Las enfermedades...», *cit.*, p. 373.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 373.

⁵⁵ Tais consequências manifestam-se no local de trabalho, mas também na sociedade em geral.

Contudo, seria expectável que os trabalhadores realizassem a sua prestação laboral em consonância com as condições de saúde e segurança plasmadas no art. 15.º, n.ºs 1 e 2, RJSS⁵⁶.

Tal como atrás referido, os trabalhadores sujeitam-se diariamente a diversos riscos que afetam a sua integridade física e mental e comportam efeitos negativos para a sua saúde. Daqui podem resultar problemas do foro mental, físico e fisiológico. Ora, na primeira categoria⁵⁷ inserem-se, a título de exemplo, problemas psicopatológicos graves, tais como depressão, esquizofrenia, paranoia, e que, em última instância, podem conduzir a comportamentos mais graves, como o suicídio dos visados.

Nos problemas de foro fisiológico⁵⁸, incluem-se patologias cardiovasculares, músculo-esqueléticos, transtornos digestivos, entre outros. Finalmente, ao nível dos problemas psicológicos, assiste-se ao eclodir de determinados comportamentos, como falta de atenção, depressão, ansiedade, apatia, problemas de adaptação, de humor, aumento do consumo de álcool e de drogas, entre muitos outros.

No entanto, as alterações não ocorrem apenas a nível individual, manifestando-se também em termos organizacionais⁵⁹. Neste sentido, regista-se um aumento dos comportamentos de absentismo e presentismo⁶⁰, aliados à diminuição da competitividade e produtividade da empresa.

Por último, também se observam repercussões na sociedade em geral, designadamente em termos económicos⁶¹. A presença dos riscos psicossociais nos locais de trabalho implica elevados custos sociais, devido à diminuição da produtividade e competitividade das empresas e a gastos associados à saúde física e mental dos trabalhadores (relacionados com as baixas médicas e as reformas por invalidez, que consomem os recursos públicos disponíveis).

A preocupação em torno da saúde é cada vez maior. De acordo com a OMS, a saúde mental define-se como o “*estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza as suas capacidades, pode fazer face ao stress normal da vida, trabalhar de forma produtiva e*

⁵⁶ Nestes preceitos enunciam-se as obrigações gerais do empregador, referindo-se no seu n.º 1 que ao empregador compete: “(...) assegurar ao trabalhador as condições de segurança e saúde em todos os aspetos do seu trabalho.”

⁵⁷ SARA MAIA, *op. cit.*, p. 25.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 25.

⁵⁹ *Ibidem*, pp. 25-26

⁶⁰ *Ibidem*, pp. 25-26.

⁶¹ *Ibidem*, pp. 25-26.

*frutífera e contribuir para a comunidade em que se insere*⁶²”. Ora, esta definição demonstra a ligação indissociável entre a saúde do trabalhador e o bem-estar no local de trabalho. A presença de riscos psicossociais afeta de modo negativo a saúde mental e física dos trabalhadores. Em virtude disso, a UE promoveu o Pacto Europeu para a saúde mental e o bem-estar⁶³, no qual se fomenta a saúde mental no emprego como uma das suas cinco áreas de ação prioritárias. A este propósito refere-se que “*o emprego é benéfico para a saúde física e mental. A saúde mental e o bem-estar de uma força de trabalho é um recurso fundamental para a produtividade e para a inovação da UE. Os ritmos e a natureza do trabalho estão a mudar, causando pressões na saúde mental e no bem-estar. É necessária uma acção para lidar com o aumento consolidado do absentismo e da incapacidade, bem como a rentabilização do potencial para melhorar a produtividade ligada ao stress e à doença mental (...)*”⁶⁴.

Ora, as doenças mentais estão a aumentar na Europa, estimando-se que quase 50 milhões de cidadãos (ou seja, 11% da população) desenvolvam alguma doença mental, com particular destaque para a depressão.⁶⁵

Em suma, os perigos associados aos riscos psicossociais são muitos. Os trabalhadores são alvo de mudanças bruscas no seu local de trabalho, sujeitando-se à constante deterioração da sua saúde e das condições para o exercício da sua prestação de trabalho.

Atualmente, vários estudos demonstram que grande parte da população é vítima de problemas mentais, tais como depressão, ansiedade, esquizofrenia, entre outros, e que se desenvolvem essencialmente devido às pressões e ritmos de trabalho que lhes são impostos. Consequentemente, observa-se um decréscimo de produtividade e, por outro lado, um aumento de acidentes de trabalho, frequentemente fatais. Para além disto, observa-se um aumento exponencial de suicídios entre os trabalhadores⁶⁶, revelando-se o

⁶²Disponível em: <https://www.portaldasaudemental.pt/a-saude-mental/>, consultado em 08/07/2018.

⁶³ Disponível em: https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/mhpact_pt.pdf, consultado em 08/07/2018.

⁶⁴ Disponível em: https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/mhpact_pt.pdf, consultado em 08/07/2018.

⁶⁵ SARA MAIA, *op. cit.*, p. 25.

⁶⁶ De acordo com MANUELA FIALHO, «Do assédio laboral ao suicídio», in *Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação*, Coimbra, Almedina, 2017, p. 162. Entre o ano de 2007 e 2015 registaram-se 87 suicídios no seio das forças de segurança. Por seu turno, nos últimos anos, o número de suicídios, tem sido superior a 1000 (por ano). Observando-se uma quebra, ainda que excepcional, em 2016, cfr. <https://observador.pt/2017/09/10/numero-de-suicidios-e-o-mais-baixo-dos-ultimos-15-anos/>, consultado em 02/07/2018. Ora, podemos pensar que estamos apenas perante uma vaga ou epidemia de suicídios. Destarte, as condutas suicidas em ambiente laboral, relacionadas com a exposição a riscos

esgotamento total das suas capacidades para enfrentar as constantes exigências no seu local de trabalho.

psicossociais, têm vindo a crescer desde o último quartel do século passado – cfr. FRANÇOISE PELLETIER e KARINE BÉZILLE, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux – des contentieux aux accords*, Éditions Liaisons, 2011, p. 33.

CAPÍTULO II

2. Acidentes de trabalho e doenças profissionais

2.1. Noção de acidente de trabalho

A necessidade de regulação dos acidentes de trabalho surgiu após a revolução industrial. De facto, fruto da introdução de processos mecanizados e do aumento da insalubridade dos locais de trabalho, verificou-se um largo aumento da sinistralidade laboral, conduzindo à morte ou à incapacidade (total ou parcial) para o trabalho⁶⁷. E, os trabalhadores, bem como as suas famílias (no caso de morte ou de incapacidade total para o trabalho), enfrentavam grandes dificuldades, pois não beneficiavam de qualquer ressarcimento pelos danos sofridos. As sociedades industrializadas procuraram soluções para responder a este problema e, um dos primeiros países a implementar legislação em matéria de saúde e segurança no trabalho, foi a Alemanha, num diploma de 1891⁶⁸.

Em Portugal, a primeira legislação a reconhecer a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho foi a Lei n.º 83, de 24/07/1913⁶⁹. Esta lei introduziu o primeiro sistema de reparação⁷⁰ de acidentes de trabalho em Portugal, configurando o direito à reparação no caso de “acidente de trabalho sucedido por ocasião do serviço profissional e em virtude desse serviço”⁷¹.

Ora, atualmente, a noção de acidente de trabalho⁷² encontra-se plasmada no art. 8.º LAT. O acidente de trabalho define-se como aquele que se verifica no local e no tempo

⁶⁷ *Vd. SARA MAIA, op. cit.*, p. 27.

⁶⁸ Cfr. ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho – Parte II, Situações laborais individuais*, Coimbra, Almedina, 6.ª ed., 2016, pp. 740-741 e SARA MAIA, *op. cit.*, p. 51.

⁶⁹ *Vd. JÚLIO GOMES, O acidente de trabalho – o acidente in itinere e a sua descaracterização*, Coimbra, Coimbra Editora, 2013, p. 47.

⁷⁰ De entre os vários sistemas de reparação de danos resultantes de acidentes de trabalho, o sistema português adota um sistema misto, conjugando a responsabilidade privada e a responsabilidade social. Tal significa que, no que diz respeito à reparação de acidentes de trabalho, a lei impõe ao empregador a transferência obrigatória da responsabilidade civil a uma entidade legalmente autorizada a realizar o seguro, - art. 79.º LAT.

⁷¹ Cfr. JÚLIO GOMES, *O acidente...*, *cit.*, p. 47.

⁷² O conceito de doença profissional distingue-se do de acidente de trabalho devido ao elemento da subitaneidade. Se, por um lado, as doenças profissionais se desenvolvem de modo lento e progressivo, já, por outro lado, os acidentes de trabalho caracterizam-se como eventos súbitos, imprevisíveis e de curta duração.

de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença que resulta na perda de capacidade de ganho ou morte⁷³.

Quanto ao local de trabalho, devemos considerá-lo num sentido amplo, abrangendo quer a zona de laboração, quer a zona de exploração da empresa. Logo, o critério a adotar deve atender à subordinação do trabalhador ao poder do empregador⁷⁴. Como bem destaca JÚLIO GOMES⁷⁵, “(...) *quando um trabalhador é pontualmente destacado ou enviado para trabalhar nas instalações de um cliente, à hora de almoço, para ter contactos com um fornecedor ou uma entidade pública, para participar numa feira ou num seminário, o acidente que ocorra quando está a realizar essas actividades será um acidente de trabalho propriamente dito*”.

O tempo de trabalho deve também ser interpretado de forma ampla, englobando não apenas o tempo que precede o início da prestação em si, mas também os atos preparatórios ou relacionados, bem como os momentos posteriores à prestação laboral, em atos com ela relacionados e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho, nos termos da al. b) do n.º 2 do art. 8.º LAT.

Assim, devem considerar-se acidentes de trabalho os eventos que decorram, por exemplo, no trajeto habitual realizado pelo trabalhador, assim como nas situações em que faz um desvio – acidentes de percurso – *in itinere* –, ainda que forçoso, mas em que se encontre no trajeto para o seu local de trabalho ou no percurso utilizado para o regresso a casa. Deste modo, são várias as decisões jurisprudenciais⁷⁶ que exploram as situações que devem ser integradas no âmbito da responsabilidade do empregador, ao abrigo da LAT.

⁷³ Cfr. Ac. do STJ, de 28/03/2007, RI. Pinto Hespanhol, segundo o qual: “*A noção de acidente de trabalho reconduz-se a um acontecimento súbito, de verificação inesperada e origem externa, que provoca directa e indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução da capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador, encontrando-se este no local e no tempo de trabalho, ou nas situações em que é consagrada a extensão do conceito de acidente de trabalho*”.

⁷⁴ Vd. decisão do TRL de 19/06/2013, RI. Sérgio Almeida, onde se refere que: “*A, vai almoçar ao refeitório das instalações onde labora, (...) obviamente frequentado por colegas e quiçá superiores (...) e onde não está a salvo ainda da autoridade do empregador, isto é, onde afinal não recuperou totalmente a sua independência*”.

⁷⁵ Cfr. JÚLIO GOMES, *O acidente...*, cit., p. 48.

⁷⁶ Veja-se, a título de exemplo, o Ac. do TRP de 11/12/2006, RI. Domingos Morais: “*(...) considera-se acidente de trabalho o ocorrido no trajecto normalmente utilizado pelo sinistrado entre o local de trabalho e a sua residência habitual ou ocasional e vice-versa (...)*”.

2.2. Descaracterização do acidente de trabalho

As situações que conduzem à descaracterização do acidente de trabalho encontram-se previstas no art. 14.º LAT.

Apesar da designação, a descaracterização do acidente apenas quer significar que o dano sofrido pelo trabalhador não será objeto de ressarcimento⁷⁷. Deste modo, o acidente não se deixa de considerar enquanto tal⁷⁸. Nesta medida, o art. 14.º LAT, pressupõe que se verifiquem os requisitos que conduzem à qualificação de um acidente como de trabalho. Por outro lado, estabelece as causas de exclusão do dever de reparação por parte do empregador.

A imposição ao empregador da reparação dos danos resultantes de acidentes de trabalho pode justificar-se pela vantagem que retira da sua utilidade, bem como por ser o empregador aquele que está em melhores condições de adotar as medidas coletivas e preventivas de fiscalização⁷⁹. Conforme salienta JÚLIO GOMES⁸⁰, uma boa parte dos acidentes de trabalho resultam da prevenção insuficiente, aliada ao mau planeamento e organização da empresa, através de erros, distrações e cansaço humano.

2.3. Presunção de laboralidade

A presunção de laboralidade presente no art. 10.º, n.º 1, LAT⁸¹, comporta grande importância para a determinação de um eventual acidente de trabalho. Com efeito, a lesão que ocorra no local e tempo de trabalho, presume-se ser consequência de um acidente de trabalho. E, como já vimos, tanto o conceito de local de trabalho vai para além do espaço de laboração *per se*, assim como o tempo de trabalho não abrange apenas o horário de

⁷⁷ Cfr. ANA RIBEIRO COSTA, «O Acto Suicida do Trabalhador – A Tutela ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais.», *QL*, n.º 40, 2012, p. 217.

⁷⁸ *Vd.* CARLOS ALEGRE, *Regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais*, Coimbra, Almedina, 3ª reimpressão da 2ª ed., 2001, p. 59. O A. critica esta designação, pois o evento não deixa de ser um acidente, apenas se exclui o direito à reparação.

⁷⁹ Cfr. JÚLIO GOMES, *O acidente...*, *cit.*, p. 208.

⁸⁰ *Ibidem*, p. 209.

⁸¹ À semelhança do art. 10.º LAT, também no ordenamento espanhol prevê-se uma presunção de laboralidade no art. 115.3 LGSS.

trabalho⁸², mas também os atos preparatórios e posteriores relacionados com a prestação de trabalho.

Portanto, um dano ocorrido no local de trabalho, durante o horário de trabalho, não suscita qualquer dúvida. No entanto, já serão de qualificação mais dúbia as lesões sofridas no tempo e local de trabalho sem qualquer precedente, contexto em que uma parte considerável dos suicídios se verificam⁸³.

Esta é, sem dúvida, uma das questões mais controvertidas nesta matéria. Contudo, o ordenamento nacional não nos presenteia com um entendimento neste sentido. Já no contexto da ordem jurídica espanhola, a jurisprudência, numa primeira fase, negou perentoriamente a aplicação da presunção de laboralidade aos casos de suicídio⁸⁴. Este entendimento foi revertido, tendo passado a aplicar a presunção sem qualquer reserva⁸⁵. Contudo, alguma jurisprudência defende a sua inaplicabilidade, uma vez que o suicídio se trata de um ato consciente que quebra o nexo de causalidade. E consideram até que a aplicação da presunção pode dar abertura a propósitos fraudulentos. Desta feita, para que seja invocada, deve comprovar-se que o suicídio se tratou de um ato inconsciente, sem qualquer intenção subjacente⁸⁶.

Contudo, trata-se de uma presunção *iuris tantum*, ou seja, ilidível em face de prova em contrário. Logo, caberá à outra parte argumentar que a conduta suicida não se deve ao contexto laboral e aos riscos que lhe estão associados.

Em suma, observa-se a aplicação irrestrita da presunção às lesões ocorridas no local e de tempo de trabalho. Todavia, tal como referido anteriormente, os conceitos de tempo e local de trabalho não abrangem apenas o período de laboração. Todos os atos

⁸² “Ora, (...) consideramos que o acidente se enquadra no art. 8.º n.º 1, uma vez que ocorreu no local e no tempo de trabalho. Ocorreu no local de trabalho porque, atento o conceito legal da transcrita alínea a), o local de trabalho é muito mais abrangente do que o posto de trabalho (...)”, Vd. Ac. do TRL de 19/06/2013, Rl. Sérgio Almeida.

⁸³ Quando aplicada nestes termos, a presunção de laboralidade pressupõe que qualquer lesão sofrida no tempo e no local de trabalho decorra necessariamente de um acidente de trabalho. No entanto, a sua aplicação nestes termos é rejeitada por uma parte da doutrina e jurisprudência que não admite, em qualquer circunstância que um suicídio seja um acidente de trabalho.

⁸⁴ Vd. a este propósito, o Ac. do TS de 15/12/1972, que considerou o suicídio como um ato voluntário, não se verificando o nexo de causalidade com a prestação de trabalho. Ora, este entendimento representa um dos muitos que apesar da inovação sentida em 1970, continuaram a rejeitar a possível qualificação de suicídio como acidente de trabalho – Veja-se, SIRA PÉREZ AGUILLA, *op. cit.*, p. 185.

⁸⁵ *Ibidem*, p. 185.

⁸⁶ *Ibidem*, p. 185. Cfr., neste sentido a decisão do TSJMU, de 02/07/2007, na qual o suicídio de um trabalhador com um tiro, no local de trabalho, não foi considerado uma enfermidade laboral, por se tratar de um ato voluntário que quebra o nexo de causalidade com o trabalho. Deste modo, defendeu-se que, para que um ato desta índole seja admitido como acidente de trabalho, não releva o facto de decorrer no local de trabalho, mas antes que se comprove que as alterações psíquicas do trabalhador estão diretamente relacionadas com as condições de trabalho. Trata-se de um entendimento totalmente contrário aos pressupostos da presunção de laboralidade.

que antecedem a chegada ao local de trabalho, bem como as horas de almoço ou de pausa ao longo do dia e ainda o período que compreende a saída do local de trabalho e a chegada ao local de destino do trabalhador, integram este conceito. Assim, cremos que o problema não se levanta nas situações em que o sinistrado se dirige para o trabalho ou para casa no fim de uma jornada de trabalho, em virtude da extensão do conceito operada pelo art. 9.º, n.º 2, LAT.

Todavia, nos casos em que o evento infortunístico tem lugar fora do tempo e do local de trabalho, a sua qualificação não é tão linear.

Ora, se se levantam obstáculos à consideração como acidentes de trabalho dos suicídios cometidos no tempo e no local de trabalho as dificuldades ainda são maiores quando falta esse contexto.

Cremos que a autoridade do empregador sob determinadas circunstâncias, mormente a exposição continuada a riscos psicossociais, deve ser reconhecida de modo mais abrangente e tida como fundamental nos comportamentos adotados pelo trabalhador. Assim, os dois casos, devem estar sujeitos ao mesmo enquadramento porquanto os motivos subjacentes aos atos suicidas são congéneres, sendo que apenas ocorre a escolha de locais diversos para o cometimento do ato. Deste modo, cremos que a autoridade não se dilui, ou, pelo menos, a conexão com a atividade prestada não se esgota, havendo umnexo causal.

Naturalmente, é mais simples qualificar um suicídio como acidente se ocorrer durante o período de laboração, dados os pressupostos da presunção de laboralidade⁸⁷. Todavia, atente-se no conceito de acidente de trabalho (e respetivas extensões) previsto nos arts. 8.º e 9.º LAT. Se consideramos que um suicídio, sob determinadas circunstâncias, se trata de um acidente de trabalho, devemos subsumi-lo a estas normas e a aplicar a respetiva estatuição.

Assim, para as situações em que o dano não ocorra no local e tempo de trabalho, devemos igualmente socorrer-nos destas normas e adaptá-las casuisticamente.

Nesta senda, CHRISTOPHE DEJOURS⁸⁸ refere que nem sempre é possível esclarecer todos os suicídios no local de trabalho. Contudo, há casos indiscutíveis. Quando a pessoa se mata no local de trabalho, não há dúvidas de que está relacionado com o trabalho. Depois, quando o suicídio ocorre fora do local de trabalho e a pessoa deixa uma

⁸⁷ Note-se, porém, que a admitimos com as reservas explicitadas anteriormente.

⁸⁸ Cfr. <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>, consultado em 23/08/2018.

explicação para as causas do seu ato, também não se levantam dúvidas. O problema surge nos suicídios verificados fora do local de trabalho, quando não é dada nenhuma justificação. Aí admite o A., torna-se muito difícil estabelecer uma distinção, sem, porém, invalidar essa possibilidade. E, quando questionado sobre o facto de os problemas pessoais poderem pesar nesta decisão, menciona o seguinte: “(...) *toda a gente tem problemas pessoais. Portanto, quando alguém diz que uma pessoa se suicidou por razões pessoais, não está totalmente errado. Se procurarmos bem, vamos acabar por encontrar, na maioria dos casos, sinais precursores, sinais de fragilidade. Há quem já tenha estado doente, há quem tenha tido episódios depressivos no passado. É preciso fazer uma investigação muito aprofundada. Mas se a empresa pretender provar que a crise depressiva de uma pessoa se deve a problemas pessoais, vai ter de explicar porque é que, durante 10, 15, 20 anos, essa pessoa, apesar das suas fragilidades, funcionou bem no trabalho e não adoeceu*”.

Acresce que, não distinguindo quanto ao tipo de dano, a presunção não deverá ser aplicada de maneira diferenciada em casos de suicídio⁸⁹, pois nada indica que se deva afastar tal enquadramento. Até porque, em termos gerais, qualquer óbito ocorrido no local de trabalho, tratar-se-á de um infortúnio laboral. É este o sentido pelo qual tem pendido a doutrina em casos de morte por enfarte, acidente vascular cerebral, entre outros⁹⁰.

⁸⁹ Cfr. ANA RIBEIRO COSTA, «O Acto...», cit., p. 240.

⁹⁰ Veja-se o Ac. de 28/01/2004, do STJ, Rl. Vítor Mesquita e Ac. de 10/11/2010, do TRL, Rl. Paula Sá Fernandes.

CAPÍTULO III

3. Suicídio

3.1. Conceito de suicídio

De acordo com a OMS, o suicídio define-se como o ato pelo qual um indivíduo causa a si mesmo uma lesão ou um dano, com um grau variável de intencionalidade letal⁹¹. Assim, um suicídio é um ato deliberado de automutilação, perpetrado com a expectativa de que será fatal⁹². E, atualmente, esta organização reconhece que os comportamentos suicidas são um problema de saúde pública⁹³.

De facto, tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento, a taxa de suicídios tem sido cada vez maior. Nos primeiros, o suicídio é, inclusivamente, uma das dez principais causas de morte, estimando-se que ocorra um suicídio a cada quarenta segundos⁹⁴ e uma tentativa de suicídio aproximadamente a cada três segundos⁹⁵. Efetivamente, hoje em dia, morrem mais pessoas vítimas de suicídio do que em conflitos armados⁹⁶. Sendo que o suicídio é um problema complexo e poliédrico, com inegáveis conotações biológicas, genéticas, psicológicas, culturais, ambientais e, inclusivamente, laborais⁹⁷.

Prevê-se que grande parte dos casos surja como resposta a causas sociais⁹⁸. Esta linha de pensamento tem sido adotada em algumas decisões jurisprudenciais⁹⁹, que consideram que os atos suicidas são precedidos de problemas laborais, tais como a inadaptação na empresa e processos de marginalização no trabalho¹⁰⁰.

⁹¹ Cfr. ANA RIBEIRO COSTA, «O Acto... cit.», p. 217.

⁹² Cfr. OMS, *Preventing Suicide – A resource at work*, Genebra, 2006, p. 1.

⁹³ *Ibidem*, p. 1.

⁹⁴ *Vd.* SÁNCHEZ PÉREZ, «La delimitación conceptual del suicidio como contingencia profesional y su tutela jurisprudencial», *AL*, n.º 9, setembro de 2013, p. 1141. O A. refere, que em 2000 se suicidaram 815.000 pessoas, tal circunstância evidencia a ocorrência de um suicídio a cada 40 segundos.

⁹⁵ Cfr. OMS, *Preventing Suicide...*, cit., p. 1.

⁹⁶ Ensinamentos orais de ANA RIBEIRO COSTA.

⁹⁷ Cfr. GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ, *op. cit.*, p. 128. O suicídio está em estrita conexão com as exigências de prevenção de exposição dos trabalhadores a riscos psicossociais. Veja-se também, SÁNCHEZ PÉREZ, «Una «relación fatal»: El estrés laboral lleva al suicidio. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de abril de 2014, rec. núm. 2848/2014», *RTSS, CEF*, n.º 376, julho 2014, p. 165.

⁹⁸ Cfr. GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ, *op. cit.*, p. 128.

⁹⁹ Veja-se, o Ac. do TS, de 25/09/2007, *Ibidem*, p. 128.

¹⁰⁰ *Ibidem*, p. 128.

Um dos estudos mais famosos de ÉMILE DURKHEIM incide sobre a análise do suicídio¹⁰¹. Para o A., o suicídio parece tratar-se de um ato puramente pessoal baseado numa infelicidade pessoal extrema. Todavia, reconhece que os fatores sociais têm grande influência neste comportamento. Com efeito, DURKHEIM entende por suicídio toda a morte que resulta, mediata ou imediatamente, de um ato positivo ou negativo, realizado pelo suicida, com a intenção de produzir esse resultado. Assim, o agente terá sempre consciência do seu ato¹⁰². Já, ESQUIROL, considera que o suicida comete o ato num estado de delírio, sendo os suicidas alienados¹⁰³. Nesta senda, o suicídio será inconsciente e sempre um sinal de doença mental¹⁰⁴. Diversamente, GABRIEL DESHAIES, considera que o suicídio não é patológico por definição, pelo que apenas algumas das suas formas podem conduzir a um condicionamento mórbido¹⁰⁵.

Esta concetualização permite que se estabeleça a distinção entre suicídio consciente e inconsciente¹⁰⁶. O primeiro, refere-se às situações em que o ato é cometido por uma pessoa em plena posse das suas faculdades, sendo a sua vontade esclarecida e deliberada¹⁰⁷. Por seu turno, o suicídio inconsciente representa uma privação do livre arbítrio, ou seja, a vontade está anulada¹⁰⁸. O ato suicida será perpetrado sob a influência de outros fatores que limitam as faculdades da pessoa, impossibilitando-a de tomar uma decisão sagaz. Na esteira de ANA RIBEIRO COSTA¹⁰⁹, entendemos que juridicamente o suicídio deverá sempre ser visto à luz desta segunda conceção.

Por último, no art. 135.º CP, pune-se quem incitar ou ajudar outrem ao suicídio. No entanto, diferentes comportamentos poderão ser suicidas, tais como atitudes autolesivas ou perigosas do quotidiano como a intoxicação medicamentosa, a toxicomania, entre outros. Considerando a inserção sistemática do art. 135.º do CP no capítulo dos crimes contra a vida, a etimologia da palavra e o significado das condutas

¹⁰¹ *Vd.* ANTHONY GIDDENS, *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 9.ª edição, 2014, p. 832.

¹⁰² *Cfr.* ANA RIBEIRO COSTA, «O Acto...», cit., p. 217 e ainda, SIRA PÉREZ AGULLA, *op. cit.*, p. 206.

¹⁰³ *Vd.* BENJAMIN JOLY, «La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels: regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative», *DS*, n.º 3, 2010, p. 259.

¹⁰⁴ *Cfr.* JEAN-MARIE BAILLY, «L'article L. 145 du code de la sécurité sociale, la présomption de' imputabilité et le suicide au temps et au lieu du travail », *DS*, n.º 11, 1986, p. 666.

¹⁰⁵ *Vd.* ANA RIBEIRO COSTA, «O Acto...», cit., p. 218.

¹⁰⁶ Também a jurisprudência francesa estabelece a distinção entre suicídio consciente e inconsciente através da aplicação do conceito de *faute intentionnelle* do trabalho ao ato que resulta na conduta suicida. Em suma, traduz-se na consciência e na intenção de causar o prejuízo. *Vd.* ANA RIBEIRO COSTA, «O Acto...», cit., p. 217.

¹⁰⁷ *Ibidem*, p. 218.

¹⁰⁸ *Ibidem*, p. 218.

¹⁰⁹ *Ibidem*, p. 218.

previstas, há quem admita que o suicídio se traduz na eliminação da própria vida pelo respetivo titular, tendo este último o domínio do acontecimento¹¹⁰. Em abstrato, o ato suicida pressupõe a consciência do seu titular, estando livre de qualquer condicionalismo. Ora, como teremos oportunidade de referir, a intencionalidade do ato anula-se em diversas circunstâncias, podendo dar lugar a um acidente de trabalho.

3.2. Suicídio – Acidente de trabalho?

Não obstante o seu passado longínquo, o suicídio adquire maior protagonismo nos dias de hoje¹¹¹, representando a última e mais dramática das consequências de inúmeras enfermidades psíquicas, tais como depressão, stress, violência ou assédio moral, que surgem, na grande maioria dos casos, no seio de um ambiente laboral conflituoso¹¹².

Em Portugal, observa-se um aumento do número de suicídios. Em 2014, segundo dados do EUROSTAT¹¹³, a taxa de suicídios em Portugal encontrava-se em estreita conexão com os valores médios da UE (11 pessoas por cada 100 mil habitantes). Sucede que, no ano de 2015, o aumento dos números de suicídios foi superior em relação ao ano anterior, ultrapassando a média global, tendo Portugal registado uma taxa de 13,7 mortes por cada 100 mil habitantes¹¹⁴.

Perante o exposto, podemos admitir que, em muitos casos, os suicídios são motivados pelas condições de trabalho a que os trabalhadores se sujeitam.

Ora, perante esta realidade, é evidente a necessidade de promoção da saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores, cabendo aos empregadores a adoção de um comportamento preventivo¹¹⁵.

¹¹⁰ Cfr. MARIA MANUELA SILVEIRA, *Sobre o crime de incitamento ou ajuda ao suicídio*, Lisboa, AAFDL, 2.^a ed., 1997, p. 11.

¹¹¹ Sobretudo devido à crise económica que se alastrou pela Europa, bem como pela má gestão organizacional das empresas em geral. Neste sentido, cfr. SIRA PÉREZ AGULLA, *op. cit.*, pp. 173-174. O A. refere que o suicídio é visto como um assunto tabu. Por um lado, há quem admita que se trata de uma solução honrosa, por outro, há quem considere que se trata de um ato de covardia, um pecado e delito penalmente censurável.

¹¹² *Ibidem*, p. 178.

¹¹³ Dados disponíveis em: <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170517-1>, consultado em 23-07-2018.

¹¹⁴ Dados disponíveis em: <https://www.dn.pt/portugal/interior/portugal-acima-de-media-de-suicidios-em-todo-o-mundo---oms-8750443.html>, consultado em 23-07-2018.

¹¹⁵ De acordo com o art. 15.º, n.º 2, al. a), RJSS: “O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção: a) Identificação dos riscos previsíveis em

A possível qualificação de um ato suicida como acidente de trabalho foi sempre controversa. Inicialmente, tal possibilidade foi negada de modo absoluto, todavia, alguns tribunais estrangeiros foram adotando soluções alternativas, admitindo que se podia enquadrar tal conduta como um acidente de trabalho quando se verificasse umnexo causal entre a decisão de pôr termo à vida e as condições de trabalho¹¹⁶.

Com efeito, a conduta suicida vem sendo analisada sob diversas perspectivas. Na generalidade dos casos, a concetualização do comportamento suicida remete-nos para a sua voluntariedade.

Por outro lado, há autores que contemplam o suicídio como um ato de privação voluntária da vida, ainda que mitigado, ou seja, admitem que fatores como a voluntariedade e consciência apenas se apliquem às situações em que a pessoa está na posse plena das suas capacidades. Tal entendimento permite que de modo excecional seja admissível relacionar o comportamento suicida com um estado de alienação da vítima¹¹⁷, o que inviabiliza o carácter voluntário da ação.

No ordenamento nacional não resultariam dúvidas quanto ao enquadramento do suicídio no âmbito dos acidentes de trabalho, não fosse o disposto no art. 14.º LAT¹¹⁸.

Apesar de o objeto do nosso estudo não versar sobre as causas de exclusão dos acidentes de trabalho, faremos uma breve alusão à hipótese prevista na al. a) do n.º 1 do art. 14.º, que, na sua primeira parte, se refere às situações que forem “*dolosamente provocadas pelo sinistrado*”¹¹⁹. Ora, são vários os autores que consideram o suicídio como um comportamento doloso, isto é, intencional e suscetível de descaracterizar o acidente de trabalho.

O conceito de dolo aqui utilizado aproxima-se do conceito do direito penal que requer “*a consciência do acto determinante do evento e das suas consequências e, também, a vontade livre de o praticar. Mais do que previsto, o resultado do acto tem de ser intencional. O dolo deve, pois verificar-se em referência, quer ao elemento intelectual (consciência), quer ao elemento volitivo (vontade). A conduta, quer por acção, quer por omissão, tem que ser considerada e desejada nas suas consequências mais danosas*”¹²⁰.

todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos; (...)”.

¹¹⁶ Cf. SIRA PÉREZ AGULLA, *op. cit.*, p. 178.

¹¹⁷ Cf. GIMENO LAHOZ, *La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez)*, *Lex Nova*, Valladolid, 2005, p. 271.

¹¹⁸ *Vd.* ANA RIBEIRO COSTA, «O Acto... *cit.*», p. 216.

¹¹⁹ Cf. SARA MAIA, *op. cit.*, p. 58.

¹²⁰ *Vd.* CARLOS ALEGRE, *op. cit.*, p. 60. Veja-se ainda, SARA MAIA, *op. cit.*, p. 58.

No entanto, a jurisprudência nacional¹²¹ vai ainda mais longe ao considerar que um suicídio não consubstancia um acidente de trabalho, nem sequer um acidente propriamente dito. Portanto, nem sequer se podia considerar a sua eventual descaraterização.

Contudo, será que o ato suicida representa um evento dolosamente provocado pelo sinistrado ou, pelo contrário, poderá o agente estar exposto a determinados fatores de risco que o privam do uso da razão e conseqüentemente tornam os seus atos inconscientes?

3.3. Suicídio no tempo e local de trabalho

A possibilidade de um suicídio consubstanciar um acidente de trabalho é ainda muito complexa. São várias as decisões jurisprudenciais que negam a sua classificação, considerando que o acidente ocorre devido a uma força exterior, súbita ou de lenta evolução que produz uma lesão na vida ou integridade física do trabalhador¹²². E os pressupostos do conceito de acidente de trabalho excluem qualquer ato praticado por iniciativa do trabalhador.

Ora, os suicídios no local de trabalho não são uma novidade¹²³, embora, durante muito tempo, esta realidade tenha ficado presa no silêncio de muitos trabalhadores. Confrontamo-nos em Portugal com números alarmantes de suicídios no local de trabalho. O caso de maior destaque ocorreu entre as forças de segurança, sendo que entre o ano de 2007 e 2015 se registaram 89 suicídios entre agentes da PSP e da GNR¹²⁴, justificados pela exigência dos turnos, aliados ao stress intenso e, ainda, à incompreensão pela exaustão sentida no final da jornada de trabalho¹²⁵.

Naturalmente, perante tais eventos o paradigma modificou-se. A rejeição absoluta dos tribunais estrangeiros mitigou-se, dando lugar a decisões onde, paulatinamente, se

¹²¹ Cfr. o Ac. TRC, de 28/01/2010, RI. Felizardo Paiva, onde se afirma que: “*A morte por suicídio não pode ser caracterizada como acidente e muito menos de trabalho.*” Na doutrina, CARLOS ALEGRE, também considera o suicídio como um ato doloso – *op. cit.*, p. 60.

¹²² *Vd.* URRUTIKOETXEA BARRUTIA, «Suicidio y accidente de trabajo», *RDS*, n.º 41, 2008, p. 174.

¹²³ Cfr. HENRI VACQUIN, «Des 30 ans d’ultralibéralisme aux suicides du travail», *DS*, n.º 3, 2010, p. 255.

¹²⁴ Só em 2015 registaram-se 15 suicídios entre membros da força de segurança, *vd.* MANUELA FIALHO, *op. cit.*, p. 161.

¹²⁵ *Ibidem*, pp.161-162.

começou a aceitar o suicídio como acidente de trabalho. No entanto, em Portugal, não vislumbramos praticamente nenhuma decisão onde se aluda a este tema. Aliás, apenas se conhecem duas decisões em que o suicídio laboral foi alvo de apreciação.

3.4. O caso português: Ac. de 28/01/2010, do TRC

Tal como referimos, em Portugal apenas dispomos de duas decisões publicadas em que se aborda este tema¹²⁶. No Ac. de 28/01/2010, do TRC, rejeita-se perentoriamente que o suicídio seja um acidente, referindo-se, desde logo, que a morte do sinistrado não ocorreu no local de trabalho, não se encontrando preenchido uns dos requisitos legais da delimitação do acidente de trabalho¹²⁷.

Salvo o devido respeito, este entendimento parece-nos redutor, na medida em que a Lei 100/97¹²⁸, admite a possibilidade do acidente de trabalho ocorrer fora do local de trabalho. Ora, no caso em apreço, o trabalhador foi vítima de um acidente de trabalho em 19/03/2006, do qual resultaram lesões graves, nomeadamente queimaduras de 2.º e 3.º graus, com envolvimento da face, couro cabeludo, região cervical inferior, tórax, dorso, abdómen, coxa esquerda, num total de 15% da superfície corporal e tendo ficado internado durante várias semanas. As lesões provocadas tiveram uma forte influência sobre o trabalhador, provocando danos na sua imagem e no seu desempenho profissional, bem como no acompanhamento familiar dos seus filhos, evitando todas as situações de exposição corporal. E, conforme é relatado, o trabalhador nunca conseguiu aceitar as consequências do acidente de trabalho de que foi vítima.

Contudo, aplaudimos a parte deste aresto que admitiu o nexo de causalidade entre o suicídio do trabalhador e os danos resultantes do acidente de trabalho sofrido anteriormente. Para sustentar esta sua posição, referiu que as consequências de um acidente de trabalho nem sempre são imediatas, podendo manifestar-se ulteriormente.

¹²⁶ Ac. 28/01/2010, TRC, RI. Felizardo Paiva e Ac. 16/12/2010, STJ, RI. Sousa Grandão.

¹²⁷ À semelhança do art. 9.º LAT, também o regime anterior admitia a possibilidade da sua extensão a situações que ocorrem fora do local de trabalho, mas que se encontrassem estritamente relacionadas com a prestação de trabalho, mormente no seu art. 6.º n.ºs 2 e 3. Também aqui se admite o controlo do empregador como elemento fundamental para proceder a esta classificação.

¹²⁸ Atualmente a Lei n.º 100/97, foi revogada e substituída pela LAT. Contudo, este acórdão ainda se rege pela Lei n.º 100/97.

Ainda quanto ao nexo de causalidade, o tribunal pendeu para a teoria da causalidade negativa, ou seja, deve comprovar-se que se não fosse o acidente e, conseqüentemente, as lesões que dele advieram, o suicídio não teria lugar. Para além disso, *“a causalidade adequada não se refere ao facto e ao dano isoladamente considerados, mas ao processo factual que, em concreto, conduziu a este, pressupondo que o facto cuja causalidade se discute tenha sido uma das condições do dano, ou seja, que esse facto integre o processo causal que conduziu ao dano”*¹²⁹.

Sucedo que este acórdão foi objeto de revista para o STJ¹³⁰. Ora, o STJ revogou a decisão do TRC, admitindo a quebra do nexo causal entre a morte do sinistrado e o acidente de trabalho sofrido (explosão que provocou queimaduras graves), argumentando que a morte por suicídio representa um ato produzido voluntariamente pelo agente. Ademais, refere que *“(…) estando provado que a morte do sinistrado ocorreu por acto próprio do mesmo quando pôs termo à própria vida por enforcamento, é de afirmar a quebra do nexo causal entre as lesões decorrentes do acidente que o sinistrado anteriormente sofrera e o dano (a morte) que sobreveio em momento ulterior pois esse dano não surgiu como decorrência típica ou adequada daquelas lesões. (...) Tanto mais quando não está demonstrado que o quadro depressivo de que o sinistrado padecia resultante daquele acidente tenha sido causa adequada da sua morte, posto que esta não surge como desenvolvimento causal de tal lesão, antes decorre do acto praticado pelo próprio lesado (...)”*.

O retrocesso entre as duas decisões é evidente. O STJ optou por uma posição obsoleta e redutora, negando perentoriamente qualquer possibilidade de um suicídio ser alvo de reparação.

Além de ter recusado o nexo causal entre o acidente de trabalho e a morte do sinistrado, em detrimento da matéria de facto dada como provada, discordamos da substância da decisão. Tendo em conta a evolução dos riscos psicossociais, aliada às fragilidades sentidas no âmbito da saúde e segurança no trabalho, cremos que a jurisprudência portuguesa se tem mostrado incapaz de discernir a realidade laboral.

A nossa insatisfação pela posição adotada prende-se também com o facto de, já em 1947, AVELINO MENDONÇA BRAGA¹³¹, afirmar que um ato doloso ocorre quando o

¹²⁹ Cfr. Ac. de 28/01/2010, do TRC, Rl. Felizardo Paiva.

¹³⁰ Vd. Ac. do STJ de 16/12/2010, Rl. Sousa Grandão.

¹³¹ Cfr. AVELINO MENDONÇA BRAGA, «Da responsabilidade Patronal por Acidentes de Trabalho», ROA, n.ºs 3 e 4, ano 7, vol. II, 1947, p. 216.

trabalhador, com o intuito de obter reparação, se suicida ou mutila. Logo, *a contrario*¹³², o A. parece entender que se a ação não for fraudulenta, não se trata de um ato suicida doloso.

Ora, no caso em apreço é manifestamente evidente que o trabalhador não se suicidou com o objetivo de obter uma reparação, mas sim porque padecia de lesões graves que o impediram de prosseguir com a sua vida em condições normais. O Ac. do TRC teve o mérito de reconhecer o nexo de causalidade entre o evento infortunistico e as lesões sofridas, embora tenha persistido em não conceber o suicídio, sob determinadas circunstâncias, como um acidente de trabalho. Neste ponto não podemos acompanhar o tribunal.

Em primeiro lugar, segundo AVELINO MENDONÇA BRAGA, o ato não será doloso sem que haja uma intenção subjacente, devendo observar-se plena consciência e discernimento para que tal suceda. Ora, cremos que, muitas vezes, a decisão do agente é condicionada por atos desprovidos de razão e inconscientes¹³³. Perante estas circunstâncias, quebra-se o elemento de voluntariedade que exclui a hipótese de reparação e a caracterização do ato como acidente de trabalho.

Em suma, apesar do seu caráter inovador, esta decisão reflete a dificuldade do nosso ordenamento jurídico na qualificação do suicídio *per se* como acidente de trabalho.

Não obstante, na doutrina encontram-se defensores desta possível qualificação. É o caso de ANA RIBEIRO COSTA¹³⁴, que defende que tanto o suicídio como a sua tentativa podem ser qualificados de acidente de trabalho. Bem como o de RITA PEREIRA GARCIA¹³⁵, para quem o suicídio deve ser qualificado como acidente de trabalho, na medida em que “*o motivo determinante para a decisão de cometer suicídio está relacionado com o processo de assédio moral a que a pessoa foi sujeita (...)*”. Verifica-se assim a subitaneidade ao ato, sem prejuízo da sua integração num processo continuado ao longo do tempo. Acrescenta ainda que “*(...) pese embora o trabalhador seja objecto de uma*

¹³² *Vd.* ANA RIBEIRO COSTA, «O Acto...», cit., p. 231. Damos o nosso acordo a esta posição, na medida em que o trabalhador que comete suicídio em consequência da sua atividade laboral, no tempo e local de trabalho, pode também vir a cometer esse ato mesmo que não esteja a prestar uma atividade. Todavia, se o facto de se encontrar a prestar aquela atividade for determinante para o ato autolítico, isso será suficiente para estabelecer uma relação de causalidade.

¹³³ *Vd.* SIRA PÉREZ AGUILLA, *op. cit.*, p. 179.

¹³⁴ *Cfr.* ANA RIBEIRO COSTA, «O ressarcimento danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais», *QL*, n.ºs 35-36, 2010, p. 114.

¹³⁵ *Vd.* RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing...*, cit., pp. 212-213. A A. admite também a concorrência de outros fatores, nomeadamente de índole pessoal da vítima conjuntamente com o evento principal. Veja-se ainda, SARA MAIA, *op. cit.*, p. 72. A A. admite também a concorrência de outros fatores, nomeadamente de índole pessoal da vítima conjuntamente com o evento principal.

continua pressão, existe um determinado evento – cuja relevância objectivamente considerada, pode nem ser assinalável – que o leva a desistir da vida”.

Por fim, considera também que o trabalhador que comete suicídio será potencialmente vítima de um estado prolongado de um “verdadeiro assassinato profissional e pessoal”, pelo que não será expectável que se encontre na plena posse das suas faculdades mentais, não formulando a sua vontade de modo livre e esclarecida¹³⁶. Não ignoramos que o único caso jurisprudencial nesta sede versa sobre um ato suicida cometido na casa do sinistrado, após o regresso do trabalho. De acordo com o nosso entendimento, estas situações devem subsumir-se ao art. 9.º LAT, operando-se a extensão do conceito.

Ademais, reputamos que outras situações devem ser igualmente integradas neste âmbito, nomeadamente, atos suicidas cometidos no hospital, em casa¹³⁷, durante, por exemplo, o período de baixa médica, gozo de férias, entre outros, ainda que sem prejuízo da comprovação do nexo de causalidade entre o resultado e a sua prestação de trabalho.

3.5. Análise de ordenamentos próximos - em particular, o caso espanhol

Observa-se noutros ordenamentos uma evolução mais significativa desta matéria. Com efeito, no ordenamento espanhol, a rejeição desta posição pelos tribunais fez-se logo sentir em diversas sentenças nas décadas de 50 e 60 do séc. XX.¹³⁸ Na sua maioria, penderam pela voluntariedade do ato, quebrando o nexo de causalidade entre a lesão e o resultado. É o caso da decisão do TS, de 19/02/1963¹³⁹, que à semelhança da nossa jurisprudência, considerou que o elemento da voluntariedade rompe o nexo causal entre o ato lesivo e o enquadramento jurídico enquanto acidente de trabalho.

Verifica-se um paralelo entre a LGSS e a LAT, na medida em que o art. 115.4. b) LGSS, exclui a classificação de acidente de trabalho sempre que este ocorra devido a um

¹³⁶ É de salientar que todas estas considerações devem resultar de uma apreciação casuística.

¹³⁷ *Vd.* Ac. do TSJA, de 20/10/2011, onde se confirma que o suicídio do trabalhador em casa foi um acidente de trabalho.

¹³⁸ Cfr. SIRA PÉREZ AGULLA, *op. cit.*, p. 178. Veja-se, também, as decisões de 31/03/1952; 29/03/1962 e 19/02/1963 do TS – *ibidem*, pp. 178.

¹³⁹ *Vd.* SIRA PÉREZ AGULLA, *op. cit.*, p. 178. Cfr. SÁNCHEZ PÉREZ, «Una «relación... cit., p. 163.

comportamento doloso ou a imprudência temerária do trabalhador, sendo estes também os pressupostos aplicáveis no art. 14.º LAT.

Contudo, assinalam-se diferenças significativas, desde logo em relação aos pressupostos de exclusão do acidente de trabalho. A descaracterização do acidente de trabalho, prevista no art. 14.º LAT, não exclui esta qualificação, mas antes o direito a reparação. No entanto, no ordenamento espanhol, julgamos que o legislador sustenta a exclusão do acidente de trabalho *per se* e não apenas a reparação.

Ainda assim, cumpre salientar que vários ordenamentos defendem posições semelhantes, partindo do mesmo pressuposto, a voluntariedade. A noção de acidente de trabalho, excluindo a voluntariedade do ato danoso, comporta uma certa relutância na consideração do suicídio enquanto contingência profissional¹⁴⁰.

Veja-se também a decisão do TS, de 28/01/1969¹⁴¹, que assumiu cariz transitório entre as sentenças que rejeitaram o reconhecimento do suicídio como um acidente de trabalho e aquelas que, paulatinamente, aceitaram tal classificação, sempre que se observasse o nexo de causalidade entre a conduta suicida e a prestação de trabalho¹⁴². Ora, neste aresto, determinou-se que o suicídio não teve qualquer conexão com a prestação de trabalho. Porém, o tribunal deixou em aberto a possibilidade de, mais tarde, se comprovar a existência de um nexo de causalidade entre as condições do trabalho prestado e o suicídio¹⁴³.

Posteriormente, a jurisprudência começou a acolher o suicídio como acidente de trabalho.

A primeira decisão neste sentido, do TS, de 29/10/1970¹⁴⁴, considerou que o ato autolesivo resultou de uma enfermidade mental, consequência das lesões sofridas num acidente de trabalho anterior. Assim, numa primeira fase, o suicídio não é contemplado *per se*, mas como consequência de um acidente anterior. A voluntariedade do ato continua a ser o principal argumento dos defensores da sua exclusão. Uma parte significativa dos suicídios que chegam até aos tribunais resultam de patologias mentais que levam o sujeito a pôr termo à sua vida. Aliás, concluiu-se que 90% dos suicídios se devem a um ou mais

¹⁴⁰ Cfr. JOSÉ SÁNCHEZ PÉREZ, «Una «relación...», cit., p. 163.

¹⁴¹ Cfr. SIRA PÉREZ AGULLA, *op. cit.*, p. 180.

¹⁴² *Ibidem*, p. 180.

¹⁴³ *Ibidem*, p. 180.

¹⁴⁴ *Ibidem*, p. 180. Veja-se também, SÁNCHEZ PÉREZ, «Una «relación...», cit., p. 163.

transtornos psíquicos¹⁴⁵. A este propósito, veja-se a decisão do TSJCyL, de 16/10/2006, onde se afirma que o suicídio não pode *a priori* ser considerado voluntário, pois, para o ser, deve comprovar-se que o sujeito tem capacidade para tomar essa decisão livremente¹⁴⁶.

Portanto, no ordenamento espanhol começa-se a reconhecer que o trabalho (em sentido amplo) pode gerar ou intensificar problemas que, por seu turno, podem levar ao suicídio.¹⁴⁷

Acresce que nos encontramos perante processos patológicos, tal como estados depressivos (por vezes severos), que anulam a vontade do agente. Logo, parece-nos que o argumento ontológico, que reputa o suicídio como voluntário e consciente, será inexequível¹⁴⁸.

Em suma, não pode ser considerada dolosa a conduta em que não há intenção nem consciência do ato praticado. E a apreciação da culpa do sinistrado deve ser feita em concreto e não em abstrato, analisando-se fatores como o stress, o cansaço e o ritmo de trabalho imposto ao trabalhador¹⁴⁹.

Em virtude desta assinável mudança de paradigma, os tribunais espanhóis começaram a afastar o suicídio *per se* como ato consciente. E passou a acolher-se, gradualmente, a qualificação de suicídio como acidente de trabalho¹⁵⁰ nos casos em que se comprove que a situação emocional do agente (que desencadeou o comportamento autolítico) foi provocada exclusivamente pelas condições laborais¹⁵¹.

Contudo, esta ligação exclusiva, deve ser admitida com as devidas reservas. Isto porque o comportamento suicida pode surgir devido a inúmeros fatores laborais, mas também externos, tal como uma situação de pobreza, problemas familiares, discussões,

¹⁴⁵ Cfr. E. GARCÍA DE JALÓN, V. PERALTA, «Suicidio y riesgo de suicidio», *Anales del sistema sanitario de Navarra*, vol. 25, Suplemento n.º 3, 2005, disponível em: <https://recyt.fecyt.es/index.php/ASSN/article/view/5570/4581>, consultado em 01/09/2018.

¹⁴⁶ Cfr. SIRA PÉREZ AGUILLA, *op. cit.*, p. 179.

¹⁴⁷ JOSÉ SÁNCHEZ PÉREZ, «Una «relación...», cit., p. 163.

¹⁴⁸ *Vd.* URRUTIKOETXEA BARRUTIA, *op. cit.*, p. 180. No mesmo sentido, cfr. LOUSADA AROCHENA, «El suicidio como accidente de trabajo. Comentario a la STSJ Galicia 4 abril 2003», *AL*, vol. 2, 2003, p. 2331, onde o A. refere: “*Aunque la libertad esta sometida a determinismos, un acto doloso es siempre voluntario – o esencialmente voluntario, al prevalecer la voluntad sobre os determinismos. Sin embargo, en el suicidio la voluntad, en cuanto facultad mental ligada a la vida, se há dobegado – dicho sea com redundância – a determinismos determinantes de una determinación suicida, destructora de la vida y de la propia voluntad*”.

¹⁴⁹ Cfr. JÚLIO GOMES, *O acidente...*, cit., p. 218.

¹⁵⁰ Cfr. SIRA PÉREZ AGUILLA, *op. cit.*, p. 181.

¹⁵¹ De acordo com o art. 115.2. e), LGSS: “*Tendrán la consideración de accidentes de trabajo las enfermedades, no incluídas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador com motivo de la realización de su trabajo, siemore que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo*”.

violência, entre outros. Ora, se a atividade laboral ocasionar o suicídio de modo preponderante, o conflito com os fatores externos poder-se-á tornar insignificante¹⁵².

Naturalmente, estamos perante situações complexas, pelo que as decisões jurisprudenciais em torno desta matéria são muito distintas.

Assim, ao lado de sentenças inovadoras, surgem outras de cariz mais restritivo. A título de exemplo, referimo-nos à decisão do TSJC, de 06/10/2003¹⁵³. No caso em apreço, o tribunal apurou que, apesar de não existirem fatores externos que pudessem ter influenciado a decisão autolítica, ainda que estes ocorressem não bastariam para negar o nexo de causalidade com a prestação de trabalho. Em sentido inverso, veja-se a decisão do mesmo tribunal, de 30/06/2011, que considerou que se rompe o nexo de causalidade por existirem outras circunstâncias determinantes e estranhas à relação laboral que potenciam o ato suicida¹⁵⁴.

Tem havido uma tendência na jurisprudência para desvalorizar as circunstâncias em que a prestação laboral é realizada, atendendo-se antes às características pessoais do trabalhador¹⁵⁵. É o que sucede na decisão do TSJC, de 3/11/2000¹⁵⁶, onde apesar de se referir que o agravamento do estado depressivo do trabalhador coincidiu com uma fase de stress intenso no local de trabalho, não se considerou que o suicídio se possa classificar como um acidente de trabalho. Em suma, defendeu que o comportamento depressivo não deriva de forma direta do trabalho, mas sim da personalidade do sujeito, posição que não acompanhamos.

Ainda a este propósito, veja-se a decisão do TSJCV de 10/05/2005¹⁵⁷, onde se entendeu não haver nexo de causalidade entre a morte do trabalhador e a prestação de trabalho, na medida em que a mudança do posto de trabalho ocorrida no caso, não justificaria a alteração do seu estado emocional¹⁵⁸. Assim, o resultado deveu-se exclusivamente à personalidade do sujeito.

¹⁵² *Vd.* Ac. do TSJG, de 04/04/2003, que considerou o suicídio de um trabalhador em alto-mar, por acumulação de stress laboral, como acidente de trabalho. Apesar de reconhecer a existência de problemas pessoais que influenciaram a decisão final, entendeu que as particularidades da situação laboral foram preponderantes para o ato suicida – cfr. LOUSADA AROCHENA, *op. cit.*, p. 2333.

¹⁵³ Cfr. SIRA PÉREZ AGUILLA, *op. cit.*, p. 183

¹⁵⁴ *Ibidem*, p. 183.

¹⁵⁵ *Ibidem*, p. 183.

¹⁵⁶ *Ibidem*, p. 183.

¹⁵⁷ *Ibidem*, p. 183.

¹⁵⁸ Entendemos que, nestas circunstâncias, não se deve adotar um critério objetivo. Não caberá ao direito censurar uma pessoa mais ou menos sensível, ou com uma história de vida mais difícil, para quem uma circunstância laboral seja absolutamente intolerável ou não. Como refere ANA RIBEIRO COSTA, «O Acto...», cit., p. 204, “(...) ao direito da segurança social cabe ressarcir uma circunstância objetivamente

Mais recentemente, os tribunais espanhóis tiveram oportunidade de se pronunciar¹⁵⁹ quanto à dimensão laboral do ato suicida, relacionado com as condições vivenciadas no local de trabalho¹⁶⁰. E, na generalidade das situações, opta-se pela subsunção do suicídio ao conceito de acidente de trabalho, quando relacionado com situações laborais¹⁶¹.

O principal obstáculo passa pela determinação do fator de conexão que atribui o resultado danoso à atividade laboral, isto é, o nexu causal. Neste sentido, a decisão do TSJC, de 11/04/2014¹⁶², referiu que, apesar de a presunção de laboralidade se caracterizar, por vezes, pelo carácter voluntário do ato suicida, não é menos verdade que o suicídio se pode desenvolver no seio de situações de stress ou de transtornos mentais que se podem dever a fatores pessoais, como a outros diretamente relacionados com a situação laboral vivenciada¹⁶³. No caso em análise classificou-se o evento suicida como acidente de trabalho. No caso, o trabalhador deixou um bilhete à sua família onde expôs as motivações do seu ato, o que permitiu aferir, com exatidão, a sua classificação como acidente de trabalho. De facto, o trabalhador encontrava-se num estado depressivo/obsessivo em virtude de acontecimentos sucedidos no seu local de trabalho. O evento suicida teve lugar fora do tempo e do local de trabalho, pelo que a sua avaliação como acidente de trabalho teria de passar pela demonstração da relação entre o estado anímico do trabalhador e a prestação de trabalho, estabelecendo-se a conexão entre ambos, tal como sucedeu.

Em 26/10/2015¹⁶⁴, o mesmo tribunal tornou a pronunciar-se pela consideração do suicídio como acidente de trabalho. De facto, perante as circunstâncias do caso, o tribunal não teve dúvidas quanto à verificação do nexu de causalidade entre o ato e a situação laboral do trabalhador, afastando a voluntariedade do ato, na medida em que decorria um procedimento disciplinar contra o trabalhador. Perante estes factos, o trabalhador cometeu suicídio, porque não foi capaz de aguentar a pressão imposta pela situação.

lesiva de um sujeito na sua capacidade laboral, caso tal lesão tenha como motivo o trabalho, ou tenha acontecido por ocasião do mesmo”.

¹⁵⁹ *Vd.* decisões mais recentes na matéria, como o Ac. TSJC, de 26/10/2015, o Ac. TSJCL, de 02/02/2016.

¹⁶⁰ SÁNCHEZ PÉREZ, «Una «relación...», cit., p. 163.

¹⁶¹ *Ibidem*, p. 163.

¹⁶² *Ibidem*, p. 163.

¹⁶³ *Ibidem*, pp. 163-164.

¹⁶⁴ *Vd.* CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, «Suicidio, accidente laboral y riesgo profesional: Hora de re canalizar el desbordamiento de um concepto? Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de Cataluña de 26 octubre de 2015, rec. núm. 4319/2015», *RTSS, CEF*, n.º 395, 2016, pp. 162-163.

Com efeito, apesar da eventual interferência de um terceiro (advogado) para a prossecução da decisão autolítica, o entendimento do tribunal pautou-se pela inexistência de rutura entre o nexos de causalidade e o facto danoso, dado que o padecimento do trabalhador é anterior ao facto (neste caso, uma reunião com o advogado) sustentando que a conduta deste terceiro não é suficiente para romper com o nexos estabelecido, na medida em que não tem relevo para motivar a decisão¹⁶⁵.

Pouco mais tarde, em 03/11/2015, o TSJCV¹⁶⁶, refutou as conclusões tecidas pelo tribunal *a quo*, admitindo que o ato suicida consubstanciava um acidente de trabalho. No caso em apreço, a decisão autolítica do sinistrado deveu-se ao excesso de funções que acumulava enquanto chefe de secção. Ou seja, mais uma vez, a exposição a riscos psicossociais foi determinante para o desenlace.

O tribunal reconheceu a complexidade da questão sobretudo por implicar que sejam os tribunais a avaliar os fatores determinantes para a classificação como acidente de trabalho. Ora, as razões objetivas pelas quais uma pessoa comete suicídio são difíceis de apurar e muito raramente (apesar de ter ocorrido no caso) a vítima deixa uma nota final onde expõe os seus motivos.

Ora, apesar da dificuldade típica desta avaliação, o tribunal pode defender que o estado ansioso-depressivo do sinistrado se devia diretamente à sua situação laboral e às responsabilidades que detinha na empresa, graças aos elementos por si deixados.

Depois, o aresto sublinhou que a análise destas situações deve ser casuística, sem depender de regras estritamente objetivas e rígidas que condicionem a consideração dos factos para cada caso concreto.

Em suma, no ordenamento espanhol são inúmeras as decisões inovadoras nesta sede e que enaltecem a importância crescente das questões relacionadas com a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Por seu turno, no contexto do ordenamento francês,¹⁶⁷ também se tem assistido a um conjunto dramático de casos de suicídio em virtude do trabalho. O primeiro sinal de alerta surgiu através da vaga de suicídios na empresa *France Telecom*¹⁶⁸, onde, desde 2000, se tem assistido a um aumento exponencial do número de suicídios entre

¹⁶⁵ *Vd.* CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, p.165.

¹⁶⁶ *Ibidem*, p. 165.

¹⁶⁷ A referência a este ordenamento será breve, dada a falta de espaço para o efeito.

¹⁶⁸ Por exemplo, o suicídio de um trabalhador da *France Telecom*, de 28 anos, Nicolas Grenoville, que deixou uma carta onde explicava os motivos da sua decisão. Em suma, o trabalhador revelava que o seu trabalho o fazia sofrer, salientando que não o suportava mais, sendo que o seu empregador não queria saber da situação.

trabalhadores. E o caso *Renault* que também despertou atenção para este tema. O estado de comoção sentido pelos trabalhadores, nas empresas cujos suicídios foram noticiados, representou uma das primeiras evidências do seu impacto¹⁶⁹.

Em 2007, um trabalhador da *Renault* cometeu suicídio em casa¹⁷⁰, deixando uma carta de despedida onde manifestou a impossibilidade de continuar a prestar os seus serviços e aguentar o ritmo de trabalho que lhe era imposto. O trabalhador foi, assim, vítima da falta de cuidado do empregador, que não o indagou quanto às capacidades para atingir as metas exigidas. Sendo que o trabalhador sofreu com o excesso de stress e de pressão impostos pelo seu empregador.

O sector ferroviário também foi atingido por este fenómeno, sendo que, entre 2007 e 2012, registaram-se 22 mortes por suicídio de trabalhadores¹⁷¹.

De acordo com JEAN-PIERRE NEVEU¹⁷², os suicídios e as tentativas de suicídio, ainda que praticados fora do tempo e do lugar de trabalho, devem ser reconhecidos como acidentes de trabalho. Nesta senda, em França, a *Cour de Cassation, chambre civile 2*¹⁷³, em decisão de 22/02/2007, admitiu que uma tentativa de suicídio no domicílio do trabalhador se tratava de um acidente de trabalho, porque se ficou a dever ao comportamento negligente do empregador (*faute inexcusable*).

No entanto, também há decisões em sentido diverso. Foi o que sucedeu na decisão da *Cour de Cassation, chambre civile 2*, de 09/07/2015¹⁷⁴, no caso de um trabalhador que, ao longo de 20 anos, se sujeitou a um ritmo intenso de trabalho e que não viu os seus vários pedidos de mudança de posto de trabalho atendidos. A dado ponto, o trabalhador cometeu suicídio em casa, enforcando-se. Ora, apesar dos factos relatados, o tribunal entendeu não existir um nexo de causalidade entre o trabalho e o suicídio, dada a ausência de evidências de conflito entre as partes. Assim, apesar da evolução sentida¹⁷⁵, ainda nos deparamos com decisões mais fechadas e guiadas por premissas tradicionais.

¹⁶⁹ Cfr. HENRI VACQUIN, *op. cit.*, p. 255.

¹⁷⁰ Sendo que outros quatro trabalhadores cometeram suicídio nas instalações da empresa, *vd.* SARA MAIA, *op. cit.*, p. 69.

¹⁷¹ Cfr. JEAN-PIERRE NEVEU, «Suicides au travail: une gestion sous contraintes», *Collection Le travail en débats, Approche interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail*, Octares Editions, 2014, p. 259.

¹⁷² *Idibem*, p. 259

¹⁷³ Cfr. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000017636746>, consultado em 28/10/2018. Veja-se, também, SARA MAIA, *op. cit.*, p. 77.

¹⁷⁴ *Vd.* <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000030875724>, consultado em 28/10/2018. Cfr. SARA MAIA, *op. cit.*, p. 77.

¹⁷⁵ O ordenamento francês, tem apostado na saúde e segurança dos trabalhadores. Um dos exemplos mais paradigmáticos é o da implementação do direito à desconexão, em vigor desde 01/01/2017.

CONCLUSÃO

Ao longo deste estudo tornou-se evidente a necessidade da implementação de medidas protetoras dos direitos dos trabalhadores no âmbito da saúde e segurança no trabalho. Os efeitos provocados pelos riscos psicossociais são devastadores provocando desequilíbrio e comoção no seio das empresas e da sociedade.

Os riscos psicossociais tornaram-se uma realidade inevitável e nefasta. Hodiernamente, como nos foi possível demonstrar, fruto das imposições excessivas do ritmo de trabalho, das crescentes reestruturações empresariais orientadas para a redução do número de trabalhadores e para a ocupação das novas funções (para as quais, muitas vezes, não estão devidamente preparados), acentuam-se as fragilidades e a incapacidade de resposta dos trabalhadores.

Ora, o suicídio tem sido a resposta cada vez mais frequente de diversos trabalhadores que sucumbem às debilidades de uma má estruturação laboral.

Destarte, cabe aos ordenamentos jurídicos promover a adoção de políticas de reestruturação, que permitam um maior acompanhamento do estado de saúde físico e mental dos trabalhadores e a prestação de formação profissional qualificada.

A título de exemplo, no ordenamento francês, além da implementação de medidas estruturais levadas a cabo no seio de algumas empresas, nomeadamente pela *Renault*, após os primeiros casos de suicídio, surgiu também uma novidade, o direito à desconexão dos trabalhadores¹⁷⁶. Figura que mais não é senão uma destrição entre o horário de trabalho e o tempo de descanso a que o trabalhador tem direito.

Por sua vez, no ordenamento espanhol observamos o aparecimento de um conjunto de decisões onde se admite que os suicídios podem consubstanciar acidentes de trabalho.

Ora, em Portugal tem-se assistido à dificuldade em trilhar caminhos semelhantes. O nosso ordenamento jurídico apresenta inúmeras limitações e faltam soluções viáveis para um problema tão vincado. Aliás, cremos que o cerne do problema na jurisprudência portuguesa se relaciona com o facto de, irredutivelmente, se acreditar que cabe ao direito

Veja-se a este propósito: <https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/excesso-trabalho-franca-reconhece-direito-desconectar-107258>, consultado em 27/09/2018.

¹⁷⁶ Ao abrigo da Lei n.º 2016-1088, de 8 de agosto, que deu uma nova redação ao artigo L2242-8, Parágrafo 7.º, ao obrigar as empresas a negociar com os trabalhadores novas regras internas para as comunicações efetuadas fora do horário de trabalho.

gerir emoções e fragilidades, quando na verdade se deve apenas pautar pelo apuramento dos factos que podem conduzir a determinado resultado.

Contudo, denota-se uma maior atenção das instituições para o tema, como transparece da resolução da AR n.º 245/2018, de 09/08/2018, que recomenda ao Governo a atualização da lista de doenças profissionais e do respetivo índice codificado, passando a incluir as doenças de foro psíquico e as que resultem de fatores psicossociais. Através da implementação destas medidas, acreditamos que se possa potenciar uma mudança no paradigma atual e que os trabalhadores possam usufruir de maior apoio em face dos riscos a que se expõem diariamente.

Com o nosso estudo, esperamos ter contribuído para fomentar a discussão em torno deste tema e para a promoção das tão necessárias alterações.

BIBLIOGRAFIA

- AGULLA, SIRA PÉREZ, «El suicidio con ocasión o por consecuencia del trabajo», *Civitas, Revista Española de derecho del trabajo*, n.º 160, pp. 173-208.
- ALEGRE, CARLOS, *Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais*, Coimbra, Almedina, 3.ª reimpressão da 2.ª edição, 2001.
- BAILLY, JEAN-MARIE, «L'article L. 145 du Code de la Sécurité Sociale, la Présomption de' Imputabilité et le Suicide au Temps et au Lieu du Travail», *Droit Social*, n.º 11, 1986, pp. 663-667.
- BARRUTIA, URRUTIKOETXEA, «Suicidio y accidente de trabajo», *Revista de Derecho Social*, n.º 41, 2008, pp. 169-192.
- CARVALHO, CATARINA, COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO, «Statu quo y nuevas estrategias de prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en Portugal», *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de vida en el Trabajo. Nuevas Estrategias en Prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo - Experiencias comparadas*, 2015, pp. 143-172.
- COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO, «O Acto Suicida do Trabalhador – A Tutela ao abrigo do Regime das Contingências Profissionais», *Questões Laborais*, n.º 40, 2012, pp. 203-251.
- COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO, «O ressarcimento danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais», *Questões Laborais*, n.º 35-36, 2010, pp. 103-158.
- COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO, «Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais», *Prontuário do Direito do Trabalho, II*, 2017, pp. 281-314.
- FIALHO, MANUELA, «Do assédio laboral ao suicídio», *Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 161-177.
- GARCÍA DE JALÓN, E., PERALTA, V., «Suicidio y riesgo de suicidio», *Anales del sistema sanitario de Navarra*, Suplemento n.º 3, Vol. n.º 25, 2005, pp. 87-96.
- GIDDENS, ANTHONY, *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 9.ª edição, 2014.

- GOMES, JÚLIO, «Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado», *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*, 2007, 165, in E-book “*O Assédio no Trabalho*”, Centro de Estudos Judiciários, 2014, pp. 109-133.

- GOMES, JÚLIO, *O acidente de trabalho – o acidente in itinere e a sua descaracterização*, Coimbra, Coimbra Editora, 2013.

- GOMES, JÚLIO, *Direito do Trabalho, Vol. I, Relações individuais de trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.

- GONZÁLEZ, GUILLERMO GARCIA, «Crisis económica y riesgos psicosociales: El suicidio como accidente de trabajo. Perspectiva jurídico-preventiva», *Revista de Derecho Social*, n.º 50, 2010, pp. 127-150.

- JOLY, BENJAMIN «La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels: regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative», *Droit Social*, n.º 3, pp. 258-266.

- LAHOZ, GIMENO «La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez)», *Lex Nova*, Valladolid, 2005.

- LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO «El suicidio como accidente de trabajo. Comentario a la STSJ Galicia 4 abril 2003», *Actualidad Laboral*, n.º 27, Vol. 2, 2003, pp. 2331-2335.

- MAIA, SARA, *Suicídio (ou tentativa): acidente de trabalho ou doença de trabalho?*, Tese de mestrado em Direito, Braga, Faculdade de Direito da Universidade do Minho, 2016.

- MENDONÇA, AVELINO BRAGA, «Da responsabilidade Patronal por Acidentes de Trabalho», *Revista da Ordem dos Advogados*, n.º 3 e 4, ano 7, vol. II, 1947, pp. 181-223.

- MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL, «Suicidio, accidente laboral y riesgo profesional: Hora de recanalizar el desbordamiento de um concepto? Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de Cataluña de 26 octubre de 2015, rec. núm. 4319/2015», *RTSS, CEF*, n.º 395, 2016, pp. 162-171.

- NEVEU, JEAN-PIERRE, «Suicides au travail: une gestion sous contraintes», *Collection Le travail en débats, Approche interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail*, Octares Editions, 2014, pp. 259-271.

- PELLETIER FRANÇOISE e BÉZILLE KARINE, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux – des contentieux aux accords*, Éditions Liaisons, 2011.

- PEREIRA, RITA GARCIA, «A avaliação dos danos não patrimoniais do trabalhador resultantes do assédio e da violação do dever de ocupação efetiva. Análise de jurisprudência.», *Prontuário do Direito do Trabalho*, Vol. II, 2017, pp. 129-142.

- PEREIRA, RITA GARCIA, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho - Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009.

- PIMPÃO, CÉLINE ROSA, *A Tutela do Trabalhador em Matéria de Segurança, (Higiene) e Saúde no Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011.

- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho – Parte II: Situações laborais individuais*, Coimbra, Almedina, 6.^a edição, 2016.

- REDINHA, REGINA, «Assédio moral ou *mobbing* no trabalho», in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*, 2007, 165, in *E-book “O Assédio no Trabalho”*, Centro de Estudos Judiciários, 2014, pp. 135-150.

- SÁNCHEZ PÉREZ, JOSÉ «La delimitación conceptual del suicidio como contingencia profesional y su tutela jurisprudencial», *Atualidad Laboral*, n.º 9, pp. 1139-1149.

- SÁNCHEZ PÉREZ, JOSÉ, «Las enfermedades vinculadas a los riesgos psicosociales y sus efectos en el contrato de trabajo», *Los actuales câmbios sociales y Laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*, 2017, pp. 359- 377.

- SÁNCHEZ PÉREZ, JOSÉ, *Riesgos psicossociales en al âmbito laboral una visión global y práctica: estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición*, Granada, Comares, 2016.

- SÁNCHEZ PÉREZ, JOSÉ, «Una «relación fatal»: El estrés laboral lleva al suicidio. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de abril de 2014, rec. núm. 2848/2014», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, n.º 376, julho 2014, pp. 163-166.

- SANTOS, PEDRO BARRAMBANA, *Do assédio laboral - pelo reenquadramento dogmático do assédio moral*, Coimbra, Almedina, 2017.

- SILVEIRA, MARIA MANUELA, *Sobre o crime de incitamento ou ajuda ao suicídio*, Lisboa, AAFDL, 2.^a edição, 1997.

- VACQUIN, HENRI, «Des 30 ans d’ultralibéralisme aux suicides du travail», *Droit Social*, n. 03, março de 2010, pp. 255-257.