

Universidade Católica Portuguesa

Faculdade de Direito – Escola de Lisboa

Catolica Lisbon - School of Business & Economics

Mestrado em Direito e Gestão

2021/2022



**UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA**

**Acidente de Trabalho, um problema organizacional
- em especial o trabalhador suicida**

Cláudia Madaleno

Orientadora

Bernardo Maria Dias Ferreira Castro Botas

Aluno nº 143720030

Lisboa

Abril, 2022

“Na realidade o trabalho não existe, o que existe são homens que trabalham. Na sua relação com a entidade empregadora, o trabalhador não compromete o seu património, algo distinto da sua pessoa, mas a sua própria pessoa. Ele não coloca em jogo o seu ter, mas antes o seu ser.”

(Luigi Mengoni)

DEDICATÓRIA

Dedico a presente investigação a todos aqueles que contribuíram para a minha formação não só profissional, como pessoal, pois sem tal contributo, todo o caminho trilhado teria sido bastante mais árduo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as instituições, desde colégio, secundária, faculdades e escritório que me prepararam e ainda preparam para os desafios que o mundo educacional e o universo laboral me colocam diariamente.

À minha família, pais, padrasto e irmão, por sempre me terem apoiado incondicionalmente em todo o meu percurso, demonstrando plena confiança nas minhas capacidades qualquer que fossem as minhas escolhas.

À minha orientadora, por ter aceite este desafio de me acompanhar e de me corrigir, tendo tido um contributo vital na elaboração de toda esta investigação.

INTRODUÇÃO

Esta investigação, tendo sido realizada ao abrigo do Mestrado de Direito e Gestão, impôs-me um desafio extra: o de relacionar duas disciplinas que, à partida, parecem tão distintas, mas que, afinal, estão tão próximas. Assim, pretende-se que os leitores percebam que uma matéria de cariz meramente económica/gestão – forma de organização do trabalho no seio de uma empresa – poderá ter influência em matérias de puro Direito – acidentes de trabalho e inerente *rácio* de toda a legislação que os regula.

A forma como as empresas organizam o seu trabalho, por impulso de uma variedade de fatores que têm ganho destaque a partir das últimas décadas do século passado, encontra-se em processo de recomposição. As grandes transformações económicas, caracterizadas principalmente pela influência da globalização, estão a modificar a forma de atuar das empresas, nomeadamente ao nível da organização do trabalho, da sua própria gestão, com reflexos evidentes nos seus trabalhadores e nas suas condições de trabalho.

É sobre estas transformações que se debruça esta investigação, de forma a que se possa perceber que as mesmas devem ser tidas em conta na rotina das empresas e no dia-a-dia dos seus próprios trabalhadores. O primeiro passo a ser dado é aceitar a realidade em que estamos inseridos. Vivemos tempos de mudança, muito originados pela crise pandémica que atravessamos, e as empresas urgem em adaptar-se. Se a empresa não aceita esta realidade, é meio caminho andado para o caminho do insucesso. Posteriormente, em segundo lugar, é necessário que as empresas, por mais tecnológicas e dinâmicas que sejam, entendam que os seus trabalhadores devem-se sentir inseridos, úteis e motivados, sob pena de consequências catastróficas que, levadas ao seu limite, poderão culminar com o suicídio do próprio trabalhador.

Assim, a grande questão que a presente investigação pretende abordar é a seguinte: **de que maneira as novas formas organizacionais das empresas poderão ser a causa de enquadrarmos o suicídio no escopo da lei dos acidentes de trabalho?** Pretendemos, assim, tentar demonstrar que as duas matérias se encontram em perfeita simbiose e que as novas formas organizacionais das empresas poderão apresentar relação direta com o tema do suicídio no trabalho.

A verdade é que somos dos poucos países da Europa em que a jurisprudência (ainda) não perspetiva o suicídio como causa de acidente de trabalho. Cientes desta realidade, não

poderíamos ter tido maior motivação para o estudo do tema, bem como em analisar as razões que os Tribunais nacionais têm considerado no que toca à qualificação do suicídio de um trabalhador como causa válida de acidente de trabalho.

Com efeito, os capítulos iniciais da presente investigação irão abraçar a evolução das formas de organização do trabalho das empresas, passando pelas razões que levaram à necessidade de adaptação dessas mesmas formas de organização. Posto isto, nos capítulos seguintes, iremos fazer a ponte entre estas novas formas de organização e o trabalhador suicida, passando não só pela indispensável noção de riscos psicossociais, como também pela legislação que atualmente se encontra em vigor, concluindo que a mesma não se encontra devidamente fundamentada e não apresenta qualquer razão para que o suicídio de um trabalhador não possa ser considerado causa de acidente de trabalho. É neste objetivo final que esta investigação encontra a sua razão de existência.

Palavras-Chave: Flexibilização, Trabalhador, Organização, Novas Formas Organizacionais, Riscos Psicossociais, Doença Profissional, Ato Suicida, Acidente de Trabalho.

ÍNDICE

DEDICATÓRIA	2
AGRADECIMENTOS	3
INTRODUÇÃO	4
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	7
Capítulo I - Flexibilidade e as Novas Formas Organizacionais	8
Capítulo II - Motivos Emergentes das Novas Formas Organizacionais	11
Capítulo III - Formas Organizacionais e o Trabalhador	14
Capítulo IV - Saúde no Trabalho e os Riscos Psicossociais	18
Capítulo V - Trabalhador Suicida	24
a) Suicídio: ato intencional ou não intencional?.....	29
b) Existência de Nexo Causal	35
c) Suicídio no Local e Tempo de Trabalho	40
d) Suicídio fora do Local e Tempo de Trabalho	41
e) Tentativa de Suicídio	42
CONCLUSÕES	43
BIBLIOGRAFIA	46
ANEXOS	49

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Ac.	- acórdão
art.	- artigo
al.	- alínea
CT.	- Código do Trabalho
CRP.	- Constituição da República Portuguesa
CPC.	- Código de Processo Civil
cfr.	- conforme
DL.	- Decreto-Lei
DGERT.	- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
Ed.	- Edição
EU-OSHA.	- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
EUROFOUND.	- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
EU-OSHA.	- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
LAT.	- Lei de Acidentes de Trabalho
NFOT.	- Novas Formas de Organização do Trabalho
nº.	- número
OIT.	- Organização Internacional do Trabalho
OMS.	- Organização Mundial da Saúde
Ob. Cit.	- Obra Citada
p.	- página
pp.	- páginas
pe.	- por exemplo
proc.	- processo
STJ.	- Supremo Tribunal de Justiça
TR.	- Tribunal da Relação
UE.	- União Europeia

Capítulo I - Flexibilidade e as Novas Formas Organizacionais

Inicialmente, parece-nos de extrema relevância que se tenha uma percepção ampla de empresa, isto é, enquanto pedra basilar das sociedades contemporâneas¹.

Queremos, através desta definição, enaltecer o papel que a mesma representa já que ela própria é causadora das transformações que ocorrem no seu substrato, com vista a acautelar-se, a assistir e a prevenir as mutações/evoluções que se verificam na realidade laboral e na economia mundial.

“(...) Orientadas por uma nova lógica económica em que os fatores de competitividade se deslocam da dimensão material para vetores intangíveis e de elevada subjetividade, assume destaque a capacidade das empresas se assumirem como produtoras de saberes. Esta deslocação dos fatores de competitividade tem implicado uma recomposição dos modelos organizacionais e gestores das empresas (...)” (Cristina Parente, 2003, p. 20).

A organização do trabalho assente numa organização produtiva, eficiente e competente é o meio que deve ser utilizado para que se chegue ao fim desejado pela empresa, desde a necessidade de obter melhores resultados (mais lucros), até ao aumento da qualidade dos bens e serviços prestados, passando (ou melhor, devendo passar) pela preocupação com a saúde dos seus trabalhadores e com a garantia de uma melhor gestão.

Deste modo, as formas organizacionais são um tema fulcral nas agendas de hoje, pois é através das mesmas que as empresas sobrevivem e conseguem obter a tão desejada *competitive advantage*².

Não foi por acaso que a OIT lançou, em 2019, uma “iniciativa relativa ao Futuro do Trabalho” e propôs quatro “diálogos do centenário” para debate, abordando os seguintes tópicos: (i) trabalho e sociedade; (ii) trabalho digno para todos; (iii) a organização do

¹ Consideramos que as próprias empresas constituem um tipo particular de organização.

² O conceito de vantagem competitiva é abordado por Porter, que nos diz que “*a vantagem competitiva está no centro do desempenho de uma empresa em mercados competitivos*” e desenvolve dizendo que o intuito do seu livro é espelhar “*como uma empresa pode realmente criar e manter uma vantagem competitiva numa indústria - como pode implementar as amplas estratégias genéricas*”. Deste modo, ter vantagem competitiva é sinónimo de baixos custos, vantagem de diferenciação, ou uma estratégia de focalização bem-sucedida. Além disso, Porter argumenta que “*a vantagem competitiva cresce fundamentalmente a partir do valor que uma empresa é capaz de criar para os seus compradores que excede o custo de criação da empresa*” (PORTER, M. E. “*Competitive Strategy*”, 1980), (traduzido).

trabalho e da produção³; e (iv) a regulamentação do trabalho. Já em Portugal, realizou-se uma Reunião Informal dos Ministérios Europeus da Administração Pública, em Lisboa, a 22 de junho de 2021, em que a Presidência apresenta um “*Kit de Ferramentas nos Novos Modelos de Trabalho para trabalhadores da Administração Pública*”, no contexto da pandemia causada pelo COVID-19⁴. Tendo todos nós vivido tempos tão atípicos causados pela pandemia, a mesma contribuiu para que a realidade do trabalhador, no seio de uma empresa, sofresse alterações substanciais no imediato, sem qualquer tipo de pré-aviso. A pandemia não só precipitou o futuro, como também obrigou a sociedade a encarar de frente desafios para os quais (ainda) não estava pronta (Anexo I, figura 1).

O termo “novas formas de organização do trabalho” foi, na Europa, utilizado com bastante frequência nos anos 60 e início dos anos 70. Tentaram impor um maior foque no fator humano, tendo-se envolvido num “*movimento de humanização do trabalho e de democratização da empresa*” (Ilona Kovács, 2006, p. 41). Com efeito, atualmente, trata-se da “*prevalência de um prisma focado na eficiência que fundamenta uma nova vaga de racionalização a que podemos denominar de racionalização flexível*” (Ilona Kovács, 2006, p. 41). É, tal como enuncia ILONA KOVÁCS, através da flexibilização que a empresa acompanha as diversas mudanças de ambiente existentes no panorama atual:

“A flexibilização referente às formas de organização das estruturas produtivas, às modalidades de organização, às relações de trabalho e às competências dos recursos humanos visam conferir às empresas capacidade de adaptação às mudanças.” (2006, p. 41)

Por agora, interessa-nos perceber quais são, como funcionam e aquilo que caracteriza os modelos de organização de trabalho. É de salientar que não existe apenas um único modelo de organização a ser aplicável ou que sirva como exemplo para a adoção e expansão de novas práticas organizacionais, mas sim inúmeras sugestões que influenciam as inovações organizacionais e as NFOT.

³ BEHRENDT, CHRISTINA, ISABEL ORTIZ, EMMANUEL. JULIEN, YUCEF. GHELLAB, SUSAN. HAYTER, AND FLORENCE. BONNET. 2016. “*O contrato social e o futuro do trabalho: desigualdade, segurança de rendimento, relações de trabalho e diálogo social*”. Genebra: OIT, disponível em: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994942092002676/41ILO_INST:41ILO_V2, consultado no dia 1-10-2021.

⁴ Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública. 2021. “*Novos Modelos de Organização de Trabalho: Kit de Ferramentas para trabalhadores da Administração Pública*”. Relatório disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=novos-modelos-de-organizacao-de-trabalho-kit-de-ferramentas-para-trabalhadores-da-administracao-publica>, consultado no dia 27-09-2021.

Retrocedendo um pouco no tempo, os primeiros princípios que surgiram relativamente ao modo como era organizado o trabalho dentro das empresas, foram os princípios *tayloristas* e *fordistas*. Estes caracterizavam-se por sustentarem a sua essência na eficiência/eficácia independentemente do “despender” associado, ou seja, abdicando de uma mão-de-obra qualificada e integrada, do espaço para igualdades de aprendizagem e de construção de um ambiente ríspido para a tomada de decisões, de forma a que a produção fosse feita em larga escala, associados a baixos custos por cada unidade de produção, destinada ao consumo em massa (Kovács, 2002). Porém, estes modelos culminaram em resultados como a desumanização do trabalho, existência de fracos resultados produtivos e o incremento dos conflitos laborais (Kovács, 2014a)).

Por outro lado, o modelo flexível apresenta características como a cooperação em equipa, alargamento e dilatação de tarefas, enriquecimento do trabalho, autonomia, participação e envolvimento (Kovács, 2002). Porém, todos estes princípios adicionados com a melhoria das comunicações entre relações verticais (superiores e subordinados) na empresa e a aprendizagem contínua (Kovács, 2014a)) chocam diretamente com os princípios tayloristas e fordistas, uma vez que, segundo KOVÁCS, a flexibilidade da organização permite: “(1) melhorar e/ou inovar os produtos e métodos (opção por técnicas descentralizadoras); (2) aumentar a flexibilidade funcional; (3) aumentar as oportunidades para o controlo de qualidade; (4) aumentar as oportunidades para a manutenção preventiva; (5) identificar e resolver rapidamente problemas imprevistos; (6) reduzir os tempos mortos e tempos de operação permitindo uma maior fluidez da produção; (7) reduzir a mão-de-obra indireta; (8) aumentar a satisfação no trabalho e a motivação; (8) melhorar o relacionamento entre a direção e os trabalhadores; (9) melhorar as competências técnicas e sociais dos indivíduos e das equipas.”⁵ (1993, p. 8).

⁵ Cfr. SILVA, Ana Rita dos Santos. “Modelos de organização de trabalho nas empresas TIC: um estudo de caso”. 2013. PhD Thesis. Escola Superior de Ciências Empresarias. p. 11

Nesse sentido, esta racionalização flexível permitiu a criação de um novo conjunto de métodos e técnicas que as empresas implementaram, a saber: o *total quality management*⁶, o *just-in-time*⁷, o *downsizing*⁸ e o *outsourcing*⁹.

No entanto, será que estes modelos, na prática, funcionam? Isto é, operacionalmente será que resultam?

Capítulo II - Motivos Emergentes das Novas Formas Organizacionais

Não iremos responder de imediato à pergunta atrás questionada, de tamanha complexidade, sob pena de, como se diz na gíria, darmos “um passo maior que a perna”. Iremos primeiramente tentar explicar e perceber as razões que levaram a que o tema das novas formas organizacionais esteja “na berra”. Antes de mais, importa referir que apesar de cada razão contribuir individualmente, estas não podem ser desassociadas umas das outras já que muitas são consequências e implicações de outras.

Parece-me evidente que um (senão o) dos fatores primordiais para a discussão do tema foi a denominada globalização. A Globalização¹⁰ não é um conceito unívoco. Se

⁶ KANJI (1990): "O Total Quality Management (TQM) é o modo de vida de uma organização empenhada na satisfação do cliente através da melhoria contínua. Este modo de vida varia de organização para organização e de um país para outro, mas tem certos princípios essenciais que podem ser implementados para assegurar uma maior quota de mercado, aumentar os lucros e reduzir os custos." (DAHLGAARD, JENS J.; KHANJI, Ghopal K.; KRISTENSEN, Kai. *Fundamentals of total quality management*". Routledge, 2008. p. 14).

⁷ Princípio organizacional que defende que a atividade empresarial deverá ser realizada, apenas, com os componentes mínimos necessários, no tempo mínimo, com o número mínimo de pessoas, na quantidade mínima, incorporando o controlo de qualidade no processo produtivo, sem aumento de custos e desperdícios, obtendo produtos com “zero defeitos” (Huxley, 2015).

KINNEY e WEMPE (2002) afirmam que o *just-in-time* é a busca constante pela eliminação do desperdício, entendendo-se como desperdício, tudo aquilo que não adiciona valor ao produto.

HORNGREN, DATAR e FOSTER (2004), dizem que este é um sistema onde os componentes numa linha de produção são produzidos assim que possível e somente quando forem necessários, ou seja, um sistema que procura a máxima eficiência com a menor utilização de recursos materiais possíveis (BORGES, Danilo Lacerda; COLARES, Ana Carolina Vasconcelos; NASCIMENTO, Silvério António. *Os efeitos do just-in-time sobre o desempenho financeiro das empresas*". Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade, 2012, 2.2: p. 37).

⁸ *Downsizing* é um termo que foi introduzido para descrever o desenvolvimento contemporâneo de cortes permanentes de postos de trabalho motivados por um esforço para melhorar a eficiência operacional, não necessariamente devido a declínios nos negócios (CAPPELLI, Peter. *Examining the incidence of downsizing and its effect on establishment performance*". 2000. p. 3)

⁹ *Outsourcing* (subcontratação) é definido como o ato de obter produtos semi-acabados, produtos acabados ou serviços de uma empresa externa tal como se fossem atividades tradicionalmente realizadas internamente (DOLGUI, Alexandre; PROTH, Jean-Marie. *Outsourcing: definitions and analysis*". International Journal of Production Research", 2013, 51.23-24: p. 6770).

¹⁰ DAVID HELD (1999): “É uma força condutora central por trás das rápidas mudanças sociais, políticas e económicas que estão a remodelar as sociedades modernas e a ordem mundial.”

pensarmos bem, é um conceito amplo e difícil de definir e, por isso, facilmente sujeito a críticas e recheado de incertezas e imprecisões perante a atual dinâmica de reestruturação laboral e de desenvolvimento mundial.

Historicamente, foi no séc. XIX que se deu um grande passo no florescimento da globalização e dos consequentes contactos entre os países: o aparecimento das novas tecnologias marcou o início de uma nova vaga de globalização, vaga essa que se caracteriza pela maior facilidade de contacto entre os vários países no mundo, com a exigência, cada vez maior, de qualificação dos trabalhadores nas empresas, provocando o aumento exponencial da concorrência e da competitividade económica. Com o fomento exponencial destas novas tecnologias, o tipo de bens que se transaciona passou a ser diferente – o denominado comércio inter-indústria¹¹ de bens intermédios - marcado por uma cada vez maior especialização na economia e no trabalho, criando as denominadas cadeias de valor global.

Nas primeiras décadas do século XXI, têm sido crescentes as referências e análises sobre as grandes transformações na organização e natureza das relações de trabalho. Nos últimos anos, em especial, essas supostas mudanças estariam associadas à utilização de novas tecnologias, particularmente da informação e comunicação. Ora, estando a evolução tecnológica lado a lado com a inovação, é importante percebermos que, independente das circunstâncias sociais da produção, das instituições e dos valores sociais inerentes a cada uma especificamente, esta inovação baseada pela investigação contínua é um processo a que os indivíduos e as empresas se devem inevitavelmente adaptar sob pena de ficarem desatualizadas. Deste modo, a inovação associada à globalização e à evolução tecnológica é quase como imperativa na realidade das empresas. Exemplo básico dessa realidade é, por exemplo, a substituição do fator humano no trabalho pela tecnologia. Assistimos então a uma mudança de alicerces causado pelo processo de mudança tecnológica cada vez mais presente na realidade das empresas.

JACQUES ADDA (1996): *“Falar de mundialização é evocar a dominação de um sistema económico, o capitalismo, sobre o espaço mundial. (...) A mundialização é também, e sobretudo, um processo de contornar, atenuar e, por fim, dismantelar as fronteiras físicas e regulares que constituem obstáculo à acumulação do capital à escala mundial.”*

JOSEPH STIGLITZ (2004): *“Fundamentalmente, é a integração mais estreita dos países e dos povos que resultou da enorme redução dos custos de transportes e de comunicação e a destruição de barreiras artificiais à circulação transfronteiriça de mercadorias, serviços, capitais, conhecimentos e (em menor escala) pessoas.”*

¹¹ Ou seja, dentro de uma própria indústria.

Além da aplicação das tecnologias, a globalização permitiu não só mudanças nos padrões de consumo como o aumento do poder de mercado (mais ampliado), alicerçado na centralidade do conhecimento e na terciarização da economia. Todos estes fatores permitiram que as empresas atuais funcionassem em global, mais precisamente, em rede, isto é, interligadas numa perspectiva mundial.

Cientes deste contexto em que as empresas estão inseridas, há preocupações a terem-se, tal como afirmam os autores TELES E CALDAS:

“Nesta amálgama, o trabalho regulado nos seus tempos, na remuneração e, sobretudo, na sua prestação, aparece como anacrónico, destinado a desaparecer entre a ameaça do desemprego de massas e as modalidades precárias da sua prestação. O desemprego, a precariedade e as baixas remunerações seriam um novo normal, contra o qual o poder político nada poderia fazer sob o risco de estancar ou reverter o progresso tecnológico.” (2019, p. 6)

Acrescentam ainda TELES E CALDAS, nos seus cadernos, que *“a antecipação de uma eminente transformação radical no mundo do trabalho fundamenta-se sobretudo nos mais recentes desenvolvimentos tecnológicos que constituem a denominada Quarta Revolução Industrial”* (2019, p. 8). Ao contrário das anteriores revoluções tecnológicas, esta última teria características particulares que poderiam resultar numa diminuição considerável do nível emprego em todo o mundo, havendo até quem defenda um *“adeus à classe trabalhadora”*:

“Isso ocorre porque a tese da disseminação de novas formas de trabalho favorece a legitimação de modelos precarizantes de contratação e gerenciamento de trabalho, apresentando-as como inexoráveis e incompatíveis com o direito do trabalho.” (Vitor Figueiras, 2020, pp. 13-14).

Já KOVÁCS E CASACA (2004), defendem que as novas tecnologias de informação e comunicação decorrentes da globalização favorecem a criação de postos de trabalho, a flexibilidade, a rotação das funções e o desenvolvimento dos postos de trabalho, conduzindo a uma sociedade cada vez mais evoluída, concentrada na produção e nas constantes trocas de conhecimentos. Segundo os mesmos autores, o trabalho torna-se mais integral, pleno, aliciante, desafiador e, por fim, encaminha os trabalhadores para a contínuo crescimento ao longo da vida.

A verdade é que o paradigma evoluiu e mudou, pelo que novos desafios surgem quase diariamente e numa altura em que a inovação é indispensável para responder a mercados com requisitos cada vez mais exigentes.

Todo este contexto *supra* exposto permite-nos concluir pelo papel colossal das decisões de gestão tomadas por parte das empresas, uma vez que estas mesmas decisões condicionam e estruturam as condições de trabalho dos sujeitos e, por isso, exercem, sem perplexidades, um influxo decisivo no modo de vida não só dos seus trabalhadores como nas empresas em que os mesmos estão inseridos.

Capítulo III - Formas Organizacionais e o Trabalhador

Vivendo-se então tempos de mudança à escala global e encontrando-se as empresas num processo acentuado e discriminado de enormes reformas estruturais e de formas de organização do trabalho, a própria forma de tratamento das relações sociais no interior da empresa apresenta uma componente com enorme preponderância que nunca poderá ser desprezada.

“O êxito das mudanças pretendidas depende, em grande parte, da forma como as organizações lidam com o envolvimento do trabalhador mediante estratégias que assegurem o compartilhamento de valores, de objetivos e de políticas que garantam trocas equânimes entre as partes” (Bastos e Borges-Andrade, 2002, p. 33).

Nos capítulos anteriores tentámos evidenciar não só as inúmeras mutações a que temos assistido no seio das empresas, bem como as razões que, atualmente, levaram à possível mudança de paradigma. Percebemos que a onda criada pela tecnologia e inerente inovação, conjugado com requisitos dos mercados eficientes e eficazes, têm então vindo a coagir para a adoção de estruturas organizacionais cada vez mais flexíveis que sejam capazes de formar e ensinar os seus trabalhadores e que permitam uma mais adequada gestão.

Chegados a este ponto, parece-nos agora a altura adequada para tentarmos responder à complexa pergunta feita anteriormente: “Operacionalmente será que resultam?”

Na verdade, vivem-se tempos de desemprego estrutural, onde vigoram, cada vez mais, outras modalidades de contrato (temos como exemplo a alteração ao regime

de teletrabalho que entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2022¹²). Palavras como terceirização, informalidade e incorporalidade são cada vez mais presentes nas empresas atuais. Há que consciencializar que a globalização deu um novo recheio ao modo de trabalho e até de vida, catalogada agora na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem fronteiras. Simultaneamente, tal como nos alerta MENEZES LEITÃO “*verifica-se um alto grau de inefetividade das leis do trabalho, de que surgem como exemplo paradigmático os casos de prestação de trabalho subordinado mascarados de prestação de trabalho autónomo (os habitualmente denominados falsos recibos verdes)*” (2019, p. 17).

Neste sentido, cada vez mais predomina a lógica do curto prazo, que incentiva a permanente inovação não só no campo da tecnologia, mas também na pessoa responsável pela realização da tarefa incumbida, podendo, os mesmos, sentirem-se obsoletos e prescindíveis.

Com efeito, nestas condições,

“os investimentos produtivos a longo prazo perdem a favor da rendibilidade dos capitais a curto prazo. (...) os esforços para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade desaparecem na especulação financeira, desencorajando os investimentos a longo prazo na empresa, nomeadamente em inovação organizacional centrada no fator humano. Nestas condições, o trabalho deixa de ser um direito para se transformar num recurso destinado a assegurar níveis elevados de rendibilidade.” (Kovács, 2006, p. 58).

Acontece que as alterações em tudo o que envolve o ambiente de trabalho, bem como o trabalho *strictu sensu*, originam um conjunto de ansiedades e tormentos. Deste modo, este contexto de curto prazo patente nas empresas modernas, apresentando-se como um ponto central que as definem, provocam um clima de instabilidade e aleatoriedade que delimita a confiança, a lealdade e a entrega dos trabalhadores na prestação do trabalho e nas funções a que, os mesmos, estão adstritos. Aliás, se fizermos uma comparação/análise relativamente ao tempo em que vigoravam os princípios *tayloristas* e *fordistas*, não se presenciava este efeito, uma vez que eram princípios assentados em rotinas sucessivas,

¹² Alteração ao regime de “teletrabalho” (ou, como também designado, trabalho à distância), o qual vem regulado, essencialmente, nos artigos 165º a 171º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12.2, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro (que entrou em vigor no dia 01 de janeiro de 2022).

gerando um estado quase de “sossego” e serenidade que permitia aos trabalhadores realizarem as suas exigências.

Nos dias em que vivemos, esta nova realidade empresarial flexível implica que essa rotina tenha os seus dias contados, especialmente neste conceito tão amplo de empresa por nós adotado e assumido.

“Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais.” (Sennett, 2015, posição 50).

Todavia, cabe às empresas acautelar e limitar a extrema flexibilidade, uma vez que, em excesso, as empresas acabam por assentar em objetivos puramente utilitários, e de curta duração, acabando por destruir qualquer vínculo social, a existir, no seio da empresa. Resultado: a cura acaba por fazer parte da doença, caracterizada por formas meramente passageiras de trabalho. Acaba por acontecer um fenómeno em que, afinal, não são fatores como a globalização, a inovação ligada às novas tecnologias que afetam diretamente a vida emocional dos trabalhadores, mas sim, a forma como as empresas moldam o próprio tempo. Sendo o mercado cada vez mais dinâmico ano após ano, também os empregos tendem a ser trocados por meros “esboços”, por trabalho temporário e indeterminado (muitas vezes sem prazo certo), traduzindo-se em percursos profissionais abaláveis, perturbáveis e incapazes de dar sentido à vida.

“A noção de nada de longo prazo que, segundo Sennett, marca o quotidiano contemporâneo corrói os valores básicos em que se alicerçam teoricamente os vínculos sociais, que exigem tempo para se desenvolverem e enraizarem. A valorização atual do trabalho em equipa baseia-se nas necessidades humanas de filiação, reconhecimento e partilha de valores, impossíveis de consolidar num curto espaço de tempo, portanto, paradoxais com as modalidades de gestão do tempo na atualidade, isto é, um tempo flexível e orientado para tarefas específicas de curto prazo, e não para a contagem de décadas marcadas pela retenção e pela espera.” (Cristina Parente, 2003, p. 41).

Ou seja, anteriormente os trabalhadores organizavam a sua vida na premissa assente de que o trabalho fosse um pilar fixo nas suas vidas, e apesar de desempenharem funções muito parcelares, havia espaço para a integração social e sentiam-se insubstituíveis. Já nas atuais organizações flexíveis, cada colaborador pode, a qualquer momento, ser

substituído por outro passando de uma equipa de longo prazo para uma equipa de “dias contados”, devido às regras do mercado dinâmico. Cada vez mais os trabalhadores deixam de ter um papel estanque, definido e especificamente realizado passando a ter de responder constantemente a metamorfismos. É aqui que reside o grande problema das novas formas de organização de trabalho, tal como Sennett dizia: “*como articular valores de longo prazo numa sociedade essencialmente de curto prazo*”?

A verdade é que excessivas mudanças de emprego, causam nos trabalhadores um efeito preocupante: a inércia adjacente, com repercussões ao nível da produtividade. O investimento no trabalho por parte do trabalhador perde a sua razão de ser. Tal como KOVÁCS referia,

“As formas clássicas de organização do trabalho que desvalorizam o papel do fator humano, limitam e/ou eliminam a participação dos trabalhadores nas decisões, encontram-se numa profunda crise. Essa crise manifesta-se na incapacidade de responder às novas exigências do mercado, às aspirações dos indivíduos face ao trabalho e empresa e de aproveitar as novas potencialidades das tecnologias flexíveis.” (1993, p. 5)

Porém, viver numa sociedade assente em premissas de curto prazo, em que todas as relações são cada vez mais passageiras e efémeras, se não existir atenção por parte das entidades relativamente a este fenómeno, certamente que os seus trabalhadores se irão sentir-se “marionetas” comandadas pela chefia, que apenas acarretam ordens e cumprem-nas, sem terem o direito de participar no processo de organização desse trabalho: o trabalho perde identidade, não existe esperança na carreira dos trabalhadores, e não existe nada pior numa empresa do que um trabalhador desmotivado. A tudo isto acresce que estando o trabalho relacionado com um certo *status*¹³ social, dadas as modificações constantes na sua vida profissional, a posição social torna-se dificilmente elucidativa, encontrando-se o trabalhador reiterada e sucessivamente na mesma posição causando, inevitavelmente, desgaste no mesmo.

No entanto, e como nem tudo é negativo, uma coisa é certa independentemente do tempo em que vivemos: o trabalho foi, é e sempre será considerado como valor central na vida de qualquer cidadão. Aliás, não temos dúvidas em o afirmar, pois estando o trabalho sujeito a retribuição, é inegável que o mesmo representa um valor inestimável na vida do

¹³ Estatuto

cidadão, sendo a marca da liberdade do homem, livre da escravatura, condição de vida livre e familiar e suporte de valores gerais - aliás, com sede constitucional - sendo ele, também, o modo de afirmação do ser humano no mundo. Está, por isso, indissociavelmente fundido com a própria dignidade deste e partilha por isso - não podendo, de resto, haver outra solução - da incondicionalidade da proteção da Dignidade Humana, conceito este que nos pode levar a conceitos filosóficos que deveriam merecer uma reflexão mais profunda que aqui não teremos tempo, muito embora consideremos que não há reflexão positivista que permita afastar esta mesma realidade.

Tal como nos enuncia ROSÁRIO PALMA RAMALHO “*Embora nesta acepção o conceito de carreira ultrapasse a esfera do contrato de trabalho, esta valência não deve ser negligenciada porque, não raras as vezes, o contrato de trabalho cede a interesses pessoais do trabalhador que têm a ver com a sua valorização profissional em termos que transcendem o próprio contrato (...). Apesar de exterior ao contrato de trabalho esta dimensão do conceito de carreira não deve, pois, ser negligenciada pelos reflexos que nele pode ter.*” (2010, p. 462).

Assim, em jeito de conclusão, e respondendo à pergunta que aqui por nós foi colocada, parece-nos que, operacionalmente, tudo é claro e definido, mas do ponto de vista prático, social e até emocional é indecifrável.

Capítulo IV - Saúde no Trabalho e os Riscos Psicossociais

Chegados à conclusão anteriormente explicada relativamente às mudanças significativas ocorridas e que ainda ocorrem no mundo do trabalho, principalmente nas últimas décadas, parece-nos ser o momento de passarmos à próxima fase da presente investigação: os riscos psicossociais.

Mas, afinal, que conceito é este de risco psicossocial?

A verdade é que, não só empresas, como trabalhadores e a sociedade em geral se apresentam pouco familiarizadas com o conceito de riscos psicossociais. Além do ceticismo que oriunda na elaboração deste conceito, vigora uma certa inércia quanto ao seu dever legal de prevenção. Ora, riscos psicossociais estão associados a riscos emergentes. Ou seja, os riscos psicossociais apresentam-se como relativamente recentes, estando intrinsecamente relacionados com as emergentes formas de organização do

trabalho: facilmente percebemos que a maneira como as inúmeras instituições organizam o seu trabalho é uma das principais fontes de riscos psicossociais. Basta pensar no papel de destaque que um indivíduo dá ao trabalho: a tal importância do estatuto profissional já mencionada no ponto anterior, progresso na carreira, papel do trabalhador na empresa, satisfação profissional, carga de trabalho, tempo de trabalho, relações interpessoais e, por fim, a gestão da vida profissional e familiar, que, quando afetadas ou abaladas, acarretam consequências significativas.

Um dos riscos psicossociais que tem ganho particular importância, bastante evidente por exemplo nas profissões de cariz médico (pe.: enfermeiros), decorrentes da crise pandémica em que vivemos, é o denominado *burnout*¹⁴. Acontece que o *burnout*, assim como muitos dos outros riscos já aqui enunciados, apesar de poderem levantar dúvidas sobre se deriva ou não de fatores internos ou externos, parece apontar para um problema resultante de um estado de exaustão vital relacionado, não com ações ou omissões do superior hierárquico ou colegas, mas do próprio trabalho em si, inserido atualmente numa maior competitividade. A título de exemplo, o próprio teletrabalho¹⁵ veio criar dificuldades acrescidas, não só ao nível de extensão de tempo de trabalho, como também ao nível do abandono do trabalho, frequentemente associado a perceções de o trabalhador dever estar constantemente disponível¹⁶, em que as dificuldades habitualmente vivenciadas no emprego passam a ter de ser resolvidas fora desse espaço. De tal forma é assim, que foi incluído na nova classificação de doenças a partir de janeiro de 2022, demonstrando que esta patologia ainda se agrava mais em tempos de pandemia, apta a abalar a saúde física e mental dos trabalhadores.¹⁷

¹⁴ “O *burnout* é um processo de resposta ao stress laboral crónico, em que as principais manifestações são a exaustão emocional e física, o cinismo e a ineficácia profissional, e cujas consequências se refletem negativamente a nível individual, familiar, social e profissional.” (LOUREIRO, Helena, et al. “*Burnout no trabalho*”. Revista de Enfermagem Referência, 2008, 2.7: 33-41.).

¹⁵ Importante aqui referir que a lei n.º 83/2021 que modificou o regime de teletrabalho (que entrou em vigor a partir de janeiro de 2022), alterou o art. 169º do CT, querendo o legislador especificamente enunciar que “o trabalhador em regime de teletrabalho tem exatamente os mesmos deveres e direitos dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente ao que se refere em reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais”.

¹⁶ Cfr. Relatório da EU-OSHA, “*Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications*”, 2021, disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/telework-and-health-risks-context-covid-19-pandemic-evidence-field-and-policy-implications>, consultado no dia 20-04-2022.

¹⁷ Na prática, é uma tabela publicada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e tem como objetivo principal a padronização das doenças e de outros problemas de saúde. A sigla CID significa Classificação Internacional de Doenças (*International Classification of Diseases*), tendo sido publicada a CID-11 que enquadró o *burnout* na lista de doenças, uma vez que tem forte relação com o estilo de vida moderno. De notar que essa enfermidade está propositalmente fora do capítulo que trata dos transtornos mentais,

Outro dos exemplos mais gritantes é o chamado *workaholic*¹⁸, isto é, aquele trabalhador que mesmo nos períodos de descanso não para de trabalhar, a ponto de chegar a um estado de esgotamento, pois, ao exigir demasiado de si mesmo, ultrapassa a zona do *stress* propriamente dita, a ponto de se transformar numa patologia psiquiátrica.

Ora, segundo a EU-OSHA os riscos psicossociais “decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como *stress* relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão¹⁹”

A prevenção de riscos psicossociais no trabalho na UE apresenta-se então como uma novidade: este dever só passou a estar positivado, ainda que de modo escasso, com a publicação da Diretiva-Quadro de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho²⁰. De acordo com esta Diretiva, o empregador é agora obrigado a “assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho” (art. 5º/1).

A nível nacional, o art. 15º da Lei nº 102/2009, que regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, impõe a tomada de medidas de prevenção de quaisquer riscos profissionais, ao positivar que a entidade patronal deve “assegurar ao seu trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os seus aspetos do seu trabalho”.

comportamentais ou do neurodesenvolvimento, uma vez que, para a OMS, trata-se de uma síndrome conceituada como resultado do *stress* crónico no local de trabalho, estando no capítulo “*Problemas associados ao desemprego e emprego*” (traduzido), disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>, com o código QD85 “*Burnout*”, tendo como descrição: “*Burnout é uma síndrome conceptualizada como resultante de stress crónico no local de trabalho que não foi gerida com sucesso. Caracteriza-se por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão energética; 2) aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados com o próprio trabalho; e 3) sensação de ineficácia e de falta de realização. Burnout refere-se especificamente a fenómenos no contexto profissional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.*” (traduzido), consultado no dia 15-04-2022.

¹⁸ Quem primeiro abordou o tema *workaholic* foi Wayne E. Oates, em 1968, num artigo intitulado “*On Being a ‘Workaholic’*”, no qual relatava sua própria experiência e, ao se comparar a um alcoólico, afirmava ser também um viciado, mas em trabalho. Wayne Oates, através de sua obra “*Confessions of a workaholic: The facts work addiction*”, publicada em 1971 definiu o termo *workaholism* como: “*vício (addiction) para trabalhar, compulsão ou a necessidade incontrolável para trabalhar incessantemente*” (Oates, 1971, p. 1).

¹⁹ Definição segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), “*Compreender a gestão dos riscos psicossociais e a participação dos trabalhadores através do Esener. Uma síntese de quatro relatórios de análise secundária*” disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/summary-four-secondary-analysis-reports-understanding-workplace-management-safety-and>, consultado no dia 21-04-2022.

²⁰ Diretiva nº 89/391/CEE, de 12 de junho.

Ora, partindo da definição da OMS, em que define saúde como “*o estado de bem-estar físico, mental e social completo e não somente a ausência de dano ou doença*”, parece-nos evidente que a saúde mental dos trabalhadores se encontra no âmbito desta definição.

No entanto, tendo já havido uma evolução no que toca à questão do assédio (“*mobbing*”) - autonomizada na nossa legislação laboral no art.º 29º da Lei 7/2009²¹ e configurada pelo Conselho do CE como conduta abusiva - apesar de largamente debatida ao longo do tempo até se autonomizar - esta noção não tem sido atendida pela presente realidade laboral: a jurisprudência nacional sobre o tema é escassa, a ponto de se tornar para a maioria dos Juízes, irrelevante e de difícil prova.

“A razão pela qual é difícil ter elementos probatórios é porque o exercício da violência é subtil, porque todo o processo violento é negado mediante o engano e porque pretende encobrir uma fraude. (...) A especial dificuldade de prova se acentua porque a própria vítima de assédio não conhece o direito de que é titular perante aquilo a que esteve exposta. (...) A vítima frequentemente não se prepara para o que aí vem, ou seja, não tem ela própria, desde o início do processo persecutório ou assediante, um animus probatório, não imaginando porventura que a situação possa chegar àquele limite.” (Ana Cristina Costa, 2017, p. 2).

Talvez por se tratar de uma novidade jurídica, faz com que muitas das empresas contemporâneas ignorem a importância da saúde mental dos seus trabalhadores. Outra razão que poderá contribuir para esta negligência por parte das empresas, é o facto que cabe (ou pelo menos deveria caber) a estas apresentarem um sistema de gestão preventiva de riscos (art. 6º/1 da Diretiva). É aos gestores das empresas que deve recair o ónus de apresentação deste sistema preventivo, sob pena de consequências nefastas dos seus trabalhadores. O grande problema é que todo este sistema envolve custos, estando as empresas contemporâneas mais preocupadas com os lucros imediatos, com a eficiência e com a máxima produção no menor espaço de tempo possível, passando (erroneamente)

²¹ Artigo 29.º - Assédio:

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

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

3 - À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

esta realidade de prevenção de riscos para “plano b”. Assim, este problema associado aos riscos psicossociais evoluiu de um conceito puramente técnico para um conceito de gestão absolutamente fulcral e fundamental para as empresas de hoje.

Consequentemente, é hoje indispensável a valorização que tem de ser dada à saúde mental no trabalho. De acordo com o 6º Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho realizado em 2015, pela EUROFOUND²², quase um em cada seis trabalhadores (16 %) declarou ter sido sujeito a comportamentos sociais adversos suscetíveis de terem consequências negativas graves para os trabalhadores em causa e para a sua participação continuada no trabalho (Anexo II, Figura 2 e Figura 3). Em 2015, 17% das mulheres e 1% dos homens declararam ter sido expostos a comportamentos sociais adversos e 7% de todos os trabalhadores afirmaram ter sido alvo de algum tipo de discriminação (contra 5% em 2005 e 6% em 2010). Segundo dados da Comissão Europeia²³, 25% dos trabalhadores dizem sofrer de *stress* no trabalho durante a maior parte ou a totalidade do seu horário de trabalho, e uma percentagem semelhante relata que o trabalho afeta negativamente a sua saúde: os riscos psicossociais contribuem para estes efeitos adversos do trabalho.

Com todos estes dados enunciados, é de fácil perceção que os riscos psicossociais têm efeitos negativos não só ao nível do indivíduo, mas também na empresa e na própria sociedade.

“(...) Desde logo, é hoje incontroverso na doutrina que há mudanças organizacionais da empresa, relacionadas com aspetos estruturais ou dimensionais, que podem ter carácter externo ou interno, que configuram fatores suscetíveis de gerar riscos profissionais para os trabalhadores, particularmente riscos psicossociais.” (Ana Cristina Ribeiro Costa, 2020, p. 258).

²² EUROFOUND – EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVMENT OF LIVING AND WORKING. Sixth European Working Conditions Survey. Luxembourg, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2E5qwFs>, consultado no dia 19-04-2022.

²³ VARGAS, O., FLINTROP, J., HASSARD, J., IRASTORZA, X., MILCZAREK, M., MILLER, J. M., ... & VARTIA-VÄÄNÄNEN, M. (2014). “*Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*”, disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/executive-summary-psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>, consultado no dia 19-04-2022.

Não é por acaso que a própria lei ordinária enuncia o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a que haja abertura para a realização pessoal (art. 59º/1/ al b)²⁴ da CRP).

É por esse motivo que o próprio legislador, no CT, logicamente enuncia no seu art. 15º que “o empregador e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”, indo ao encontro com o preceituado no art. 25º da CRP que enuncia que “a integridade moral e física das pessoas é inviolável”. Acontece que com os riscos parassociais, o bem jurídico - integridade física e moral - poderá ser violado, devendo tal violação apresentar as consequências inerentes à restrição de qualquer direito, liberdade ou garantia da pessoa humana.

“Poderá mesmo formular-se, à luz da especial proteção que deverá ser conferida aos mais débeis e fracos num Estado de direitos humanos, o princípio geral de que quanto mais precária for a manifestação de vida humana maior deverá ser o grau de proteção conferido pela ordem jurídica” (Paulo Otero, 2010, p. 41)

A proteção dos direitos de personalidade dos trabalhadores, particularmente no art. 15º do CT já atrás referido, constitui, ainda que indiretamente, a obrigação para que a entidade empregadora não sujeite os seus trabalhadores a fatores de risco psicossociais. Consequentemente, tanto o empregador como o trabalhador devem pautar-se em comportamentos que respeitem a integridade física e moral. Todo este novo raciocínio que se encontra por trás do CT, fundamenta a sua razão de ser no facto de se “assistir no início do séc. XXI a algum retrocesso nesta área, que é estimulado pela concorrência entre os países na atração do investimento estrangeiro, que adaptam a sua legislação em ordem a torná-la mais atrativa para os investidores (...), fazendo regredir consideravelmente as condições de trabalho” (Menezes Leitão, 2019, p. 32).

Com efeito, esta obrigação de respeito pela integridade física e moral vem na sequência de uma tentativa de “harmonização das condições de trabalho a nível mundial” (Menezes Leitão, 2019, p. 32).

²⁴ Art. 59º/1/ al b) da CRP: “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

Tal é assim que, as Partes (empresa e trabalhador), devem então ambas proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações, cabendo, designadamente ao empregador, colaborar na obtenção da promoção humana, profissional e social do trabalhador (art. 126º do CT).

Concordamos inteiramente com a ótica de JOÃO LEAL AMADO (2009) em que, “*o ponto é, contudo, que o exercício destes poderes empresariais se processe de acordo com a boa-fé, não originando constrangimentos ao trabalhador, não afetando a sua dignidade, não lhe criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Ponto é, afinal, que o exercício dos poderes patronais respeite a pessoa que há em cada trabalhador*”²⁵.

O desafio é então de proceder a uma proteção legal útil, eficiente e determinada em defender os trabalhadores e evitar o máximo possível estes riscos psicossociais.

Capítulo V - Trabalhador Suicida

Dado todo este contexto dos riscos psicossociais existentes no ambiente laboral, que no limite, são causadoras de consequências trágicas quer no indivíduo trabalhador, quer na empresa, bem como na sociedade em geral, já que “*não são apenas os trabalhadores a lidarem com estas consequências. Também as famílias são afetadas: o acidente ultrapassa as fronteiras do local de trabalho e passa para casa da vítima*” (Teresa Maneca Lima, 2020, p. 12), parece-nos agora o momento ideal para abordar a consequência mais extrema que estes mesmos riscos poderão originar: o suicídio.

Defendemos que o suicídio não poderá deixar de estar ligado também à realidade laboral estando até, pelo contrário, intrinsecamente ligado à mesma. Na verdade, não temos dúvidas que o esgotamento físico e mental no trabalho veio contribuir com deficiências do foro psicológico, levando a inúmeras mortes por suicídio nestes contextos. É este o ponto que pretendemos demonstrar aos nossos leitores: ligação entre o ambiente laboral e o suicídio.

²⁵ Cfr., JOÃO LEAL AMADO, “*As Faces do Assédio*”, Questões Laborais, Ano XVI, n.º 33, janeiro/junho, 2009, p. 118.

Sendo as condutas de assédio cada vez mais frequentes nos ambientes laborais²⁶, estas têm inevitavelmente consequências nefastas não só no escopo social como também no escopo individual. Reiteramos e defendemos aquilo que nos diz HUGO FIDELIS BATISTA, “*é certo que o assédio moral pode causar adoecimento psicológico temporário ou definitivo no indivíduo, o que pode refratar em diversas consequências como: redução da capacidade no trabalho ou para o trabalho, com redução da empregabilidade, desemprego, problemas financeiros, comprometimento da saúde mental e física com comprometimento das relações sociais do indivíduo; o início de vícios, como o alcoolismo e até mesmo o suicídio, este último um grito/pedido máximo de socorro.*” (2021, p. 210).

O mesmo autor vai mais longe ao afirmar que não apresenta dúvidas que o assédio moral é “*uma lesão qualificada do campo psicológico do(s) indivíduo(s) realizada com o fim ou objetivo final de destabilizar psicologicamente o trabalhador na sua relação com o trabalho.*” (2021, p. 210)

Segundo SIRA PÉREZ AGULLA²⁷ (2006) o suicídio adquire maior protagonismo nos dias de hoje, 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 conflituoso.

Como os números não mentem é, no mínimo, uma realidade a que devemos estar bastante atentos, já que de acordo com a OMS, no relatório denominado de “*Suicide worldwide in 2019*”²⁸, 703 000 pessoas morrem por suicídio todos os anos, a nível mundial (Anexo III, figura 4). Neste relatório apresentado, o suicídio está entre as principais causas de morte a nível mundial, com mais mortes do que a malária, VIH/SIDA, cancro da mama, guerra e homicídio. Mais de uma em cada 100 mortes (1,3%) em 2019 são causadas por suicídio. Por outro lado, o relatório revela-nos que o suicídio foi a quarta principal causa de morte nos jovens entre os 15 e os 29 anos de idade, para ambos os sexos, depois dos acidentes de estrada, tuberculose e violência interpessoal. Para as mulheres e para os homens,

²⁶ Nesse sentido, aponta uma análise da autoria da Ordem dos Psicólogos, disponível no site da Ordem dos Psicólogos, consultado no dia 27-04-2022, em: <https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/noticia/3483>

²⁷ Cfr., SIRA PÉREZ AGULLA, Sira, “*El suicidio con ocasión o por consecuencia del trabajo*”, Civitas, Revista Española de derecho del trabajo, n.º 60, 2013, pp. 173-206.

²⁸ Fleischmann, A., Paul, E., Kestel, D., Cao, B., Ho, J., & Mahanani, W. R. “*Suicide worldwide in 2019*”. 2021., disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240026643>, consultado no dia 3-11-2021.

respetivamente, o suicídio foi a terceira e quarta principal causa de morte nestes grupos etários (Anexo III, figura 5).

Para além destes números assustadores, temos ainda vários exemplos de suicídios inerentes em ambientes laborais. Dois exemplos impactantes são os casos da *Renault*²⁹ e *France Télécom*³⁰, que contribuíram para a importância desta matéria. No caso da *Renault*, quatro dos trabalhadores suicidaram-se nas instalações da empresa e outro fora do local de trabalho. Já no caso da *France Télécom*, o número de suicídios apresentou, entre 2007 e 2010, um número bastante impactante: terá chegado a 60. Ora, tais suicídios não acontecem porque sim, tendo-se considerado que estavam, sem dúvida, relacionados com o trabalho.

Segundo o que se apurou, no caso da *Renault*, as mortes evidenciaram problemas de *stress* e sobrecarga de trabalho essencialmente. Segundo os *media*³¹, “os sindicalistas citados pelo jornal espanhol *El País* declaram que há algum tempo que declaravam a existência do que qualificam como “gestão quase militar”, que desvincula os trabalhadores da tomada de decisões, a par da desregulação dos horários de trabalho e do facto de a informática ter isolado os trabalhadores, acabando com o trabalho de equipa.”

No caso da *France Télécom*, tal número enorme de suicídios que ocorreram deveram-se a uma alegada reestruturação da empresa, em que muitos empregados foram obrigados a partir, a mudar de vida, ou até mesmo de função, originando um sentimento de vazio, inutilidade, incerteza, causando, naturalmente, índices de *stress* elevadíssimos³².

Foi-nos possível apurar até uma das notas de suicídio de um desses mesmos trabalhadores em que constava: “*Não aguento mais este trabalho e a France Télécom não se podia importar menos. Tudo o que lhes importa é o dinheiro*”

²⁹ ALMEIDA, Thais de. “*Suicídio no trabalho e responsabilidade do empregador*.” Revista eletrónica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 23, p. 106-130, out. 2013.

³⁰ NETTO, NILSON BERENCHTEIN. “*Suicídio e Trabalho: breves considerações acerca da relação entre sofrimento e alienação*.” NAVARRO, Vera Lucia. LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. “*Avesso do trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas*”. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2013, p. 129.

³¹ Notícia publicada no Jornal “Público” em 2007 da Autoria de Natália Faria, disponível em: <https://www.publico.pt/2007/03/20/jornal/renault-altera-modelo-de-trabalho-apos-suicidio-de-tres-funcionarios-180685>, consultada no dia 7-03-2022.

³² Cfr. notícia publicada na “*TVI Informação*”, datada de 10.07.2019, da autoria de Manuela Micael, disponível em: <https://tvi24.iol.pt/internacional/franca/ex-patroes-da-france-telecom-podem-ser-condenados-pelo-suicidio-de-35-funcionarios>, consultada no dia 7-03-2022.

Como estes dois exemplos gritantes que acabámos de descrever, existem muitos outros (pe. na *Peugeot*, em que 6 trabalhadores se suicidaram em 2007³³ ou no caso da *Foxconn*³⁴ que contou com 18 suicídios, em 2010, devido a causas de sobrecarga de trabalho e de comportamentos desumanos por parte dos quadros superiores), sendo por isso um tema primordial a debater nos dias de hoje.

Com efeito, a Comissão Europeia, através da DGERT, lançou um novo “*Quadro Estratégico de Saúde e Segurança no Trabalho (2021-2027)*”³⁵, com o objetivo de manter os trabalhadores seguros e saudáveis num mundo de trabalho que se depara, cada vez mais, com sucessivas e avançadas mudanças. Segundo este mesmo quadro estratégico, este apresenta três objetivos fulcrais para os próximos anos, a saber: (i) antecipar e gerir a mudança no novo mundo do trabalho; (ii) melhorar a prevenção de doenças e acidentes relacionados com o trabalho; e, por fim, (iii) aumentar o grau de preparação para eventuais ameaças futuras para a saúde.

“O novo quadro estratégico anunciado no plano de ação do pilar europeu dos direitos sociais, estabelece as principais prioridades e ações necessárias para melhorar a saúde e segurança dos trabalhadores nos próximos anos no contexto do mundo pós-pandémico, marcado por transições verdes e digitais, desafios económicos e demográficos e a noção em mutação de um ambiente de trabalho tradicional. Condições de trabalho saudáveis e seguras são um pré-requisito para uma mão-de-obra saudável e produtiva. Ninguém deve sofrer de doenças ou acidentes relacionados com o trabalho. É também um aspeto importante tanto para a sustentabilidade como para a competitividade da economia da UE.”
(Comissão Europeia, 2021) (traduzido).

A verdade é que mais de 200 000 (duzentos mil) trabalhadores morrem todos os anos de doenças relacionadas com o trabalho. Isto traz um imenso sofrimento humano e as empresas necessitam imperativamente de se consciencializar desta realidade. Nesse

³³ Cfr. notícia publicada na “*El Confidencial*”, datada de 23.07.2007, da autoria de Teresa Zeininger, disponível em: https://www.elconfidencial.com/sociedad/2007-07-23/peugeot-citroen-suicidios-en-cadena_530990/, consultada no dia 7-03-2022

³⁴ Cfr. notícia publicada na “*BBC News*”, datada de 27.05.2010, disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2010/05/100527_foxconn_outrosuicido_aw, consultada no dia 7-03-2022

³⁵ Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/ue-quadro-estrategico-para-a-saude-e-seguranca-no-trabalho>, consultado no dia 15.12.2021

sentido, o melhoramento e atualização das normas de proteção dos trabalhadores é, portanto, um desafio e uma necessidade absolutamente permanente e atual.

O próprio quadro estratégico elaborado pela Comissão Europeia alerta-nos ainda relativamente à existência de riscos psicossociais, já que os problemas de saúde mental afetavam cerca de 84 milhões de pessoas na UE. E desses 84 milhões de pessoas, metade dos trabalhadores considera que o *stress* é denominador comum no seu local de trabalho, e que o *stress* contribui para cerca de metade de todos os dias de trabalho perdidos. Com a pandemia, cerca de 40% dos trabalhadores começaram a trabalhar remotamente, acontecendo um fenómeno nunca antes visto, pois, as fronteiras tradicionais entre o trabalho e a vida privada e, juntamente com outras tendências de trabalho à distância, tais como a conectividade permanente, a falta de interação social, e o aumento da utilização das novas tecnologias de informação, deram origem e aumentaram ainda mais os riscos psicossociais dos trabalhadores (Comissão Europeia, 2021).

Face a todo este contexto, pergunta-se qual a razão que se encontra por trás dos nossos Tribunais em não considerar o suicídio como causa de acidente de trabalho? Mais, se a própria *rácio* de todo o CT envolve, entre outras coisas, a proteção do trabalhador do empregador (devido à subordinação jurídica patente nesta relação), porquê excluir a consequência mais penosa e gravosa de todas, o suicídio?

São estas questões que pretendemos responder e explicar, pois o Direito é a disciplina que regula a vivência na sociedade, e de nada vale o Direito se não acautelar e responsabilizar, seja quem for, pessoa singular ou pessoa coletiva, por atos (ou a sua omissão) que as mesmas tenham cometido. O Direito não pode “fechar os olhos” a números que requerem explicações pois, afinal, é de se por termo a vidas humanas que estamos a falar. No fundo, iremos tentar demonstrar as situações em que o próprio comportamento suicida surge em consequência de acidente de trabalho e que o mesmo deve ser tido em conta nos nossos Tribunais.

“O conhecimento das experiências individuais de acidente de trabalho demonstra que a reparação segue em contramão dos princípios de dignidade e do reconhecimento do valor da vida.” (Teresa Maneca Lima, 2020, p. 1).

a) Suicídio: ato intencional ou não intencional?

Fazendo uma referência histórica, o conceito de acidente de trabalho emerge pela primeira vez no contexto da sociedade industrial essencialmente devido a duas grandes razões: i) aumento da concorrência entre empresas; e ii) desenvolvimento da maquinaria. Estas duas razões fizeram aumentar o número de acidentes com relação direta com a prestação de trabalho (Menezes Leitão, 2019, p. 409-410).

Atualmente, o CT acabou por tratar apenas no seu art. 283º a matéria dos acidentes de trabalho, remetendo para o art. 284º o uso da regulamentação especial. Deste modo, é através da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, que se regula o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (adiante designada por “LAT”) que o Direito acautela (ou melhor, deveria acautelar) as situações de suicídio.

“O acidente de trabalho e a doença profissional, podendo causar a morte de uma pessoa, implicam sempre gravosas consequências na pessoa do trabalhador e respetivos familiares, devendo ser dada uma especial relevância legislativa a esta matéria. Não é esse o sentido que transmite o Código do Trabalho revisto em 2009³⁶” (Romano Martinez, 2013, p. 621)”

Neste campo, alerta-nos ROMANO MARTINEZ, para a ideia de socialização do risco, alicerçada na ideia de risco empresarial, fazendo todo o sentido o suicídio fazer parte desta realidade.

“Cabe, pois, concluir que a responsabilidade objetiva emergente de acidentes de trabalho, não obstante assentar no risco profissional, em certos casos tem sido alargada com base na ideia de risco empresarial, também designado risco de autoridade. Trata-se do risco de ter trabalhadores, que não deriva só da actividade desenvolvida. Por último, apesar de os acidentes de trabalho serem ressarcidos no âmbito do Direito Privado, o seu alargamento também se fica a dever a uma específica socialização do risco.” (2006, p. 809)

Importante referir que no caso de acidente de trabalho, o regime de reparação fica a cargo do empregador, o mesmo não acontecendo nas doenças profissionais, cuja reparação será feita por meio do Regime Geral de Segurança Social. Quis com isto o legislador laboral

³⁶ Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, et al. “Código do Trabalho Anotado”. Almedina, Coimbra, 3º Edição, 2013.

manter os acidentes de trabalho a cargo do regime privado, ao invés de ter sido integrado no sistema de proteção pública. Ora, segundo o art. 8º da presente Lei, “*é acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte*”.

Assim, para abordarmos se o suicídio poderá ou não estar incluído na definição legal de acidente de trabalho, importa percebermos, desde logo, o ato suicida *per si*, ou seja, se este é considerado como evento intencional ou não intencional.

Isto porque se formos ver o art. 14º da LAT, que nos enuncia as situações que devido a culpa do trabalhador – culpa do lesado – é excluída a indemnização, parece que o legislador teve a intenção do ato suicida se enquadrar no escopo desta norma, uma vez que poderá enquadrar-se numa situação “*dolosamente provocada pelo sinistrado ou provier de seu ato ou omissão (...)*” (art. 14º/1/al. a), 1º Parte da LAT). No entanto, todo este raciocínio parte de uma premissa importante: a consideração de que o suicídio é um ato voluntário, havendo consciência de que quem o pratica está a incorrer em prática dolosa e que, nesses casos, é de se excluir a imputabilidade do regime da LAT. Este é um dos grandes contra-argumentos dados pelos nossos Tribunais para não considerar o suicídio como causa de acidente de trabalho.

Em Portugal, dos inúmeros casos existentes, são conhecidas duas decisões em que o suicídio laboral foi alvo de apreciação³⁷ e em que se recusou a sua qualificação como acidente de trabalho, por o ato de suicídio ser considerado como um comportamento doloso, ou seja, um ato que denota um comportamento intencional do trabalhador: “*(...) A morte por suicídio não pode ser caracterizada como acidente e muito menos como de trabalho. (...) por outro, no suicídio a morte não ocorre de modo não intencional ou involuntário.*”

Mas será correto considerarmos o suicídio como uma prática voluntária? Cremos que não, de todo. No mesmo sentido, ANA CRISTINA COSTA defende que o suicídio deve ser qualificado como acidente de trabalho, “*desde que preenchidos os vários requisitos desta contingência, isto é, tratando-se de evento de carácter anormal, involuntário, que produza “lesão corporal, perturbação funcional ou doença, de que resulte na capacidade*

³⁷ Ac. Do TR. de Coimbra, Proc. nº 196/06.8TTTCBR.C1, datado de 28-01-2010 e Ac. Do STJ, Proc. nº 196/06.8TTTCBR-A.C1. S1, datado de 16-12-2010), disponível em: <http://www.dgsi.pt/>

de trabalho ou de ganho ou a morte”, verificando-se o referido nexos causal, ou verificando-se uma das presunções legais.” (2014, p. 235) (sublinhado nosso).

No mesmo sentido, RITA PEREIRA GARCIA, refere que 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 (...) (2009, pp. 212-210)*”. Adiantamos, desde já, que defendemos, tal como a autora, que basta que seja provado que o suicídio emirja da prestação de trabalho (p.ex. assédio, *burnout*) para que este seja considerado acidente de trabalho, como explicaremos *infra*.

Acrescenta ainda a mesma autora que o trabalhador que comete suicídio será potencialmente vítima de um estado prolongado de um “*verdadeiro assassinato profissional e pessoal*”, pelo que não será previsível que se encontre na plenitude da sua consciência, não manifestando a sua vontade de modo autónoma e elucidativa.

Assim, estamos 100% de acordo com estas autoras, pois só desconsiderando o real conceito do que se deve entender por ato voluntário é que se pode excluir a qualificação do suicídio como acidente de trabalho. Parece-nos que a vontade de uma pessoa que comete o suicídio não se apresenta como uma vontade livre, mas antes, fortemente condicionada, perturbada: não se apresenta como uma vontade sã, que é a vontade relevante no ordenamento jurídico. Considerar que no ato do suicídio se apresenta uma vontade completa, bem formada e sem vícios é de considerar que o ordenamento jurídico apoia e valoriza esta vontade. Tal não pode acontecer.

“(...) estando a vontade anulada, a pessoa está privada do seu livre-arbítrio, sendo a morte uma escolha feita sob a influência de um problema que privou o indivíduo das suas faculdades de discernimento – e deverá ser a conceção a adotar juridicamente (Ana Cristina Costa, 2012, p. 218).

No nosso país vizinho, começou-se a afastar o suicídio *per se* como ato consciente e passou-se a acolher, a partir de 1970, de forma gradual, a qualificação do suicídio como acidente de trabalho nos casos em que se comprove que a situação emocional do agente foi provocada pela entidade empregadora.³⁸

³⁸ Cfr. RODRÍGUEZ CRESPO, Lara. “*El suicidio como accidente de trabajo*”, 2017, p. 1

Aqui, dizem-nos os Tribunais espanhóis que há que avaliar cada caso casuisticamente de forma a podermos considerar como cumpridos os requisitos necessários à qualificação do caso como acidente de trabalho.

De acordo com a LGSS (Lei Geral da Segurança Social espanhola, que corresponde à nossa LAT)³⁹, enuncia no seu art. 156º/2/al. e) que é considerado acidente de trabalho as “doenças, não incluídas no artigo seguinte, contraídas pelo trabalhador no decurso do seu trabalho, desde que se prove que a doença foi causada exclusivamente pela execução do seu trabalho.” (traduzido).

Deste modo, a jurisprudência espanhola não apresenta qualquer problema, desde que provada que tal doença resulte de causas imputáveis à prestação de trabalho, em considerar o suicídio como possível causa de acidente de trabalho. Assim nos enuncia o STSJ da Catalunha no caso de um trabalhador que foi alvo de uma abertura de um processo disciplinar contra ele, na sequência de divulgação de informações profissionais. O trabalhador, depois de ter consultado o seu advogado, resolveu cometer suicídio lançando-se na linha férrea. Neste caso, tanto o Supremo Tribunal de Justiça como o Tribunal de primeira instância defenderam o seguinte:

“A jurisprudência evoluiu de decisões que excluíam automaticamente o suicídio como acidente de trabalho (nos anos 60) para a doutrina atual, na qual as circunstâncias de cada caso específico devem ser conhecidas para determinar se se trata de um acidente de trabalho. O evento fatídico teve lugar às 19 horas quando o dia de trabalho terminou às 15 horas desse dia. Para o tribunal, isto não o impede de examinar se a causa que o levou a tomar essa decisão foi de natureza laboral. O trabalhador sofria de uma perturbação psicológica causada pela abertura do processo disciplinar, uma situação que levou a uma alteração do seu comportamento, tendo em conta a possibilidade de perder o seu emprego com as graves consequências para a sua família. Desde o início do processo disciplinar até à data do suicídio, decorreram 4 dias, durante os quais o empregado sofria de uma desordem grave e de tal angústia que tomou a decisão fatal de tirar a sua própria vida. A ligação causal entre a ação suicida e as circunstâncias da relação de trabalho aparece aqui, sem que esta ligação seja

³⁹ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro, disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724#a156>

ilógica ou arbitrária. Os recorrentes no acórdão do tribunal inferior (a companhia de seguros mútua e o empregador) não provaram a possível concordância de outros fatores não ocupacionais. Embora o advogado consultado pelo falecido o tenha informado das possíveis repercussões legais, isto não foi suficiente para refutar o nexa causal com a situação laboral. Finalmente, também não houve história psicológica para fornecer qualquer outra explicação.” (traduzido)⁴⁰

Resulta da decisão que nada obsta a que o suicídio se poderá produzir, em certos casos, através de uma situação de *stress* e de transtorno mental que tanto pode derivar de causas externas como poderá derivar das próprias condições de trabalho.

Temos outro caso parecido, no STSJ de Extremadura⁴¹, que considerou como acidente de trabalho um trabalhador suicida devido ao *burnout* a que o mesmo estava a ser sujeito. A própria sentença determinou o *burnout* como causa do evento/dano morte causado, mesmo que tenha sido um suicídio cometido pelo próprio trabalhador.

Em França, a *Cour de Cassation, chambre civile 2*, a 22 de fevereiro de 2007⁴², considerou a tentativa de suicídio como acidente de trabalho, na medida em que o empregador não adotou as medidas adequadas e necessárias para prevenir a degradação das condições de trabalho, passando a citar: “(...) *mas enquanto que, em virtude do contrato de trabalho que o vincula ao seu empregado, o empregador está vinculado a uma obrigação de segurança de resultado, e que a violação desta obrigação tem o carácter de culpa indesculpável, na aceção do artigo L. 452-1 do Código da Segurança Social, quando o empregador estava ou deveria estar ciente do perigo a que o empregado estava exposto e que ele não tomou as medidas necessárias para o proteger dele; E enquanto as declarações do acórdão, segundo as quais o equilíbrio psicológico do Sr. X tinha sido seriamente comprometido na sequência da contínua deterioração das relações de trabalho e do comportamento do Sr. Y, caracterizam o facto de que o empregador estava ou deveria estar consciente do perigo a que o seu empregado estava exposto e que ele não tomou as medidas necessárias para o proteger dele*” (traduzido).

⁴⁰ STSJ de Catalunha, de 26 de outubro de 2015, rec. núm. 4319/2015, disponível em: http://cemical.diba.cat/es/sentencias/RSTSJ/RSTSJ4319_2015.pdf

⁴¹ Cfr. ALARTE MAYORDOMO, Carmen María. “*Pluriempleo y pluriactividad en el sector privado español. Proyecto de investigación*”. 2011. p. 188.

⁴² Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 22 février 2007, 05-13.771, Publié au Bulletin, disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000017636746/>

Já no Reino Unido, no caso “*Corr (Administratrix of the Estate of Thomas Corr v IBC Vehicles Limited)*”⁴³ a Câmara dos Lordes confirmou a decisão do Tribunal de Recurso de que o empregador era o responsável pelo suicídio de ex-trabalhador que sofria de depressão grave como resultado direto e previsível de ter sido gravemente ferido num acidente de trabalho. Da decisão resulta que não havia sequer a necessidade de estabelecer que o suicídio era razoavelmente previsível no momento do acidente, pois o suicídio era uma consequência da depressão grave adquirida pelo acidente (traduzido).

Seguindo este raciocínio, parece-nos evidente que o suicídio nunca poderá ter equiparação a um ato doloso⁴⁴. Apenas poderá ter tal qualificação jurídica, caso o trabalhador o faça com um propósito de obter as prestações devidas pela sua morte. Nestes casos, sendo caracterizados como de fraudes, defendemos, e aqui sim, uma equiparação da figura jurídica do dolo ao ato suicida.

Importa referir que temos a plena noção de que o que defendemos neste capítulo apresenta temáticas relacionadas com outras disciplinas, nomeadamente a psicologia ou até a psiquiatria. Tendo esta investigação sido realizada ao abrigo de um Mestrado de Direito e Gestão, achamos que esta não é a sede adequada para se discutir tais conceitos. No entanto, o Direito não se apresenta como uma disciplina completamente autónoma da realidade social, muito pelo contrário, defendemos a posição que as normas de Direito positivadas necessitam da complementaridade de outros temas para que as mesmas possam ter cabimento não só jurídico, mas também social. Um Direito que se mostre insensível a outros temas é um Direito vazio, injustificado e erroneamente aplicado, pois estar-se-ia a cometer o erro de termos um Direito puramente abstrato: o Direito existe para regular os indivíduos, as pessoas, a Sociedade.

ANA CRISTINA COSTA (2012) alerta-nos, no entanto, que há que ter atenção também às divergências que existem nesses campos relativos a conceitos tão complexos como o suicídio, pelo que é imputável ao legislador que o mesmo opte por conceitos que o seu juízo determine serem os mais exatos, íntegros, legítimos, retos e equitativos possíveis.

⁴³ Sentença disponível em: <http://www.bailii.org/cgi-bin/markup.cgi?doc=/uk/cases/UKHL/2008/13.html>

⁴⁴ Importante aqui referir que é à entidade empregadora que incumbe efetuar as prestações em que se corporiza a reparação (art. 283º, nº5 e art. 79º da LAT). Nesse sentido, mesmo que seja a entidade empregadora responsável, caberá à seguradora pagar a reparação. Quer com isto referir que carece de qualquer sentido que venha depois a entidade seguradora argumentar que não irá proceder à reparação como estipulado, por o trabalhador ter incorrido em dolo. Desta forma, a questão da exclusão pelo dolo do trabalhador também não será aqui aplicável.

Assim, deste modo, defendemos a posição de que o suicídio deve estar abrangido no escopo da norma do art. 8º da LAT, não cabendo no art. 14º da LAT, pelo que, deve recair sobre as organizações/empresas na desqualificação do comportamento suicida como acidente de trabalho o ónus de prova em sentido contrário. Este deveria ser o procedimento que deveria decorrer da lei e que os Tribunais deveriam aplicar.

Aliás, se virmos com atenção o art. 14º da LAT, esta mesma norma, na al. c) diz-nos que o empregador não tem de reparar os danos decorrentes do acidente que *“resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação”*. Está aqui mais que presente a intenção do legislador em prevenir os trabalhadores de se encontrarem em situações de cariz psicológico alterado não lhe imputáveis, mas sim derivados da própria prestação do trabalho. Não existe razão para que o suicídio, na tese por nós defendida em que se apresenta como um ato totalmente involuntário, não tenha cabimento no espírito da ressalva feita por este mesmo artigo.

Mais, tal como nos diz TERESA LIMA (2020), que nos apresentou um estudo e uma análise das decisões jurisprudenciais portuguesas relativamente ao conceito de acidentes de trabalho⁴⁵, *“o conceito de acidente de trabalho encontra-se em permanente atualização, questionando-se o que se deve entender por facto, evento ou acontecimento externo, causador da lesão. Esta afirmação parece apontar para um conceito de acidente de trabalho que vai além do palmado na lei, sendo sensível às transformações ocorridas no mundo do trabalho decorrentes das alterações económicas, sociais e comportamentais do trabalho relacionadas com novas metodologias e técnicas de trabalho”* (2020, p. 15).

b) Existência de Nexos Causais

Dado o passo relativamente ao facto de o suicídio não poder ser considerado um ato voluntário/intencional, iremos agora ao segundo ponto para que este seja considerado acidente de trabalho.

⁴⁵ Estudo esse que assentava nos seguintes pressupostos jurídicos: 1) nexos causal; 2) critério temporal (tempo de trabalho); 3) critério geográfico (local de trabalho); 4) tipo de dano (lesão, perturbação funcional ou doença); 5) pressuposto relacional (critério subjetivo, relação de trabalho, ou seja, a dependência entre trabalhador e o empregador; e 6) o tipo de evento/acontecimento, que tem na sua base os conceitos de imprevisibilidade e subitaneidade (Teresa Lima, 2020, p. 14)

A existência ou não denexo causal no ato suicida é um ponto fulcral na presente investigação, uma vez que, como já dito *supra*, é aqui que os Tribunais apresentam o seu grande argumento: estes têm entendido que falta onexo de causalidade entre o ato de suicídio e a prestação de trabalho, uma vez que não é demonstrado que é o contexto imputável ao modo como é realizado o trabalho que se torna decisivo para o ato suicida, levando a que seja negado toda a aplicação do regime da LAT.

“Apesar disso, o facto condicionante já não deve ser havido como causa adequada do efeito danoso, sempre que o mesmo, pela sua natureza, se mostre de todo inadequado para a sua produção. É o que sucede quando o dano só tenha ocorrido por virtude circunstâncias anómalas ou excepcionais de todo imprevisíveis no contexto do trajeto causal.”⁴⁶

Contudo, é aqui que importa atender a uma nova realidade, no caso de o ato de suicídio ser diretamente resultante do *burnout* sobre o trabalhador, quando deste possa resultar a alteração da natureza voluntária do comportamento, para um comportamento que é promovido, condicionado e controlado pela própria entidade empregadora, seja ela qual for.

Todavia, tendo já sido acautelado, mas nunca sendo demais, entendemos também que se deve exigir uma avaliação do nexocausal casuística, ou seja, analisando cada caso concreto, tal como no ordenamento espanhol.

Em Espanha, resulta de diversas decisões que para que exista nexocausalidade entre o ato suicida e a prestação de trabalho, *“o critério de que o suicídio possa ser considerado como um acidente de trabalho foi reiterado quando se prova que a situação emocional que determina esta decisão está diretamente relacionada com as condições de trabalho do trabalhador que adota uma medida tão drástica em resultado da angústia e tensão que a sua vida profissional produz”* (Lara Rodríguez Crespo, 2017, p. 19) (traduzido).

LARA RODRÍGUEZ CRESPO, no seu estudo de jurisprudência realizado em 2017, diz-nos que das sentenças analisadas, para que exista nexocausal entre o suicídio e a prestação de trabalho e posterior aplicação do art. 156º/2/al. e) da LGSS⁴⁷, é necessário que seja

⁴⁶ Ac. STJ, de 28-03-2007, proc. nº 06S3956

⁴⁷ Art. 156º/2 da LGSS: “2) São considerados acidentes de trabalho:

(...)

e) Doenças, não incluídas no artigo seguinte, contraídas pelo trabalhador no decurso do seu trabalho, desde que se prove que a doença foi causada exclusivamente pela execução do seu trabalho.

causada exclusivamente por algum fator decisivo e que, simultaneamente, essa causa não tenha sido anterior, isto é, que não tenha sido nenhum agravamento de doença pré-existente.

Em Portugal, ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA apresenta vários cenários e razões em que se deve considerar a existência denexo de causalidade entre o suicídio e a relação laboral, ao qual defendemos totalmente:

“(...) A conexão com o trabalho existirá, designadamente, quando se demonstre que o ato suicida se segue a uma avaliação de desempenho com resultados negativos para o trabalhador, a uma situação de extrema tensão ou atrito com colegas ou superiores hierárquicos, a uma contínua degradação das condições laborais, a um pré-aviso de cessação da relação contratual, à aplicação de uma sanção disciplinar, a uma agressão verbal ou física ocorrida no local de trabalho, ou apenas face ao prolongar de uma vivência com excesso de trabalho, ausência de estabilidade no emprego, reestruturações traumáticas, mudanças organizacionais, escassez de recursos ou materiais para o desempenho de tarefas prescritas, trabalhos em turnos, entre outros fatores de risco, que podem gerar riscos psicossociais com potencialidade de causar danos físicos, sociais ou psicológicos nos trabalhadores, riscos esses cada vez menos tangíveis e determináveis no espaço e no tempo.” (2012, p. 226)

Assim, destes exemplos resulta claramente que todas as condicionantes que enunciamos nos pontos anteriores, nomeadamente o *burnout*, o assédio moral e o mero *stress* laboral, resultantes das novas formas organizacionais e a sua inerente flexibilidade, apresentam significativa relevância, na medida em que podem sustentar e fundamentar o referido nexode causalidade entre o evento suicídio e o dano dele decorrente. Achamos, por cautela, importante aqui referir que não defendemos que qualquer causa possa ser considerada como potencialmente causadora de danos físicos, sociais ou psicológicos nos trabalhadores, sob pena de criarmos uma “via aberta” perigosa na lei dos acidentes de trabalho. Mais uma vez, alertamos para uma análise feita casuisticamente: apenas

f) Doenças ou defeitos anteriormente sofridos pelo trabalhador que sejam agravados como resultado do ferimento que constitui o acidente.

g) As consequências do acidente que são modificadas na sua natureza, duração, gravidade ou término, devido a doenças intercorrentes, que constituem complicações derivadas do processo patológico determinado pelo próprio acidente ou que têm a sua origem em condições adquiridas no novo ambiente em que o paciente foi colocado para a sua recuperação.” (traduzido).

queremos demonstrar que poderão existir fatores resultantes da prestação de trabalho e do comportamento da entidade empregadora (empresas) que lhe sendo imputáveis, originadas e exclusivamente causadas por elas próprias não existe razão para não considerar o suicídio como um dano válido no escopo da lei dos acidentes de trabalho.

“Daqui podemos desde logo inferir que a lei só atende a um tipo específico de dano, referenciado em relação à lesão de um bem físico de um bem físico de personalidade, seja ele a vida ou a integridade física. (Menezes Leitão, 2019, p. 422).

Outra razão que os nossos Tribunais enunciam nas suas decisões é o facto de se centrarem na ausência de antecedentes psiquiátricos ou psico-patológicos conduzirem a uma quebra desse mesmo nexos de causalidade. Ora, aqui defendemos que não é *conditio sine qua non* que o trabalhador padeça de tais patologias para que o suicídio seja considerado acidente de trabalho, ou seja, não é necessário que sejam previamente diagnosticadas para que haja estabelecimento de nexos causal entre o dano e a prestação de trabalho.

Com efeito, defendemos que para que exista nexos causal entre o suicídio e a prestação de trabalho, bastará perguntar: no caso concreto, o trabalhador ao exercer a sua atividade, essa mesma atividade apresenta-se como determinante para a decisão de cometimento de suicídio? Se da análise do caso concreto considerarmos que sim, então será suficiente para estabelecer uma relação de causalidade.

É discutido na doutrina se devemos adotar um conceito objetivo ou subjetivo na análise da causalidade: isto é, devemos ter em consideração o contexto que afetaria, em regra, qualquer homem médio colocado naquela posição, ou devemos antes adotar um conceito subjetivo, isto é, considerar a sua posição pessoal perante tais circunstâncias?

Aqui defendemos a posição de ANA CRISTINA COSTA que defende um critério subjetivo, ou seja, atribuída pela culpa quando da análise da conduta do agente, uma vez que o critério objetivo acabaria, para esta autora, *“por ser altamente discutível derivado da enorme dificuldade de prova de que os desajustes psíquicos do trabalhador derivem da relação de trabalho e da atividade desenvolvida e não da forma de este viver o trabalho e das suas características pessoais”*:

“Não cremos que caiba ao Direito censurar um indivíduo mais ou menos sensível, ou com uma história de vida mais ou menos difícil, para quem uma circunstância

laboral seja absolutamente insuportável ou perfeitamente tolerável. De facto, a realidade (laboral) é fundamentalmente subjetiva e social, e daí decorre a sua riqueza.” (2020, p. 251)

Deste modo, no que à causalidade concerne, o nosso ordenamento jurídico consagra, nos termos do art.º 563º do CC⁴⁸, a teoria da causalidade adequada. A lei diz nos então que só existe lugar a reparação se daqueles danos o lesado *provavelmente* não teria sofrido se não fosse a conduta danosa. O termo “*provavelmente*” significa que de todas as causas desse efetivo dano, deve-se, em abstrato, descobrir aquela que é a mais adequada a resultar naquela lesão (Laiz Mariem Souza, 2018, p. 2269). Da lei parece resultar uma formulação negativa, sendo necessário demonstrar, casuisticamente, que “*um facto só deixará de ser causa de uma lesão se, dada a natureza geral, esse facto se mostrar indiferente para a verificação desse dano, tendo-o provocado devido a uma circunstância excepcional, extraordinária*” (Laiz Mariem Souza, 2018, p. 2270), ou seja, se não tivesse sido o desempenho da sua atividade profissional e os comportamentos levados a cabo pela entidade patronal, a morte do sinistrado não teria ocorrido. Desta teoria da causalidade adequada importa ainda referir que a mesma 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.

Em França, neste ponto, é apresentada aquilo a que se designa por “nexo de implicação”. Distinguindo-se duas perspetivas, a linha espaço-temporal e a linha material, diz-nos a esta teoria que o trabalhado deve estar implicado no acidente, ou seja, qualquer situação em que o trabalhador se encontre em virtude de possuir um trabalho poderá está implicado no acidente. Segundo esta conceção, a pergunta que devemos fazer é a seguinte: o trabalhador só sofreu o acidente em virtude de possuir um trabalho? Se sim, pela teoria da implicação, é possível estabelecer umnexo entre o trabalho e o acidente. A única limitação desta teoria será a mera coincidência temporal e espacial, que teria de ser provada pela entidade empregadora, isto é, que na verdade o acidente ocorrido não poderá nunca estar implicado naquele dano, já que foi apenas por mera coincidência. (Laiz Mariem Souza, 2018, p. 2298-2304).

⁴⁸ Artigo 563.º (Nexo de causalidade) do CC: “*A obrigação de indemnização só existe em relação aos danos que o lesado provavelmente não teria sofrido se não fosse a lesão*”

Defendemos e apoiamos este nexos de implicação *supra* explicado, tal como nos diz LAIZ MARIEM SOUZA “*O dano deve estar implicado na zona de risco que aquele incidente criou. Isso quer dizer que o acidente de trabalho criará uma máxima esfera de risco, e todo o dano que estiver implicado nessa esfera, nos limites estabelecidos pela LAT, serão ressarcidos. A simples dilação temporal na verificação do dano em nada mudará essa concepção. Concluindo, em termos implicacionais, qualquer dano que tenha sido causado por acidente de trabalho será reparado, salvo se houver mera coincidência temporal e espacial entre o acidente ocorrido e o lugar e o tempo de trabalho. Caso esse dano seja tardio basta que o lesado ou os seus beneficiários provem essa ligação, sendo o dano constatado em sequência ao acidente, caberá ao empregador provar essa coincidência.* (2018, p. 2302).

Em jeito de conclusão, tal como nos diz o Supremo Tribunal⁴⁹, “*o acidente de trabalho pressupõe uma cadeia de factos, em que cada um dos relativos elos está interligado por um nexos causal. Assim, o evento naturalístico que ele pressupõe há de resultar duma relação de trabalho; a lesão corporal, perturbação funcional ou doença tem de resultar desse evento; e a morte ou a redução na capacidade de trabalho ou de ganho devem ter por causa a lesão corporal, perturbação funcional ou a doença. Assim, pode afirmar-se, de grosso modo, que o acidente de trabalho consiste sempre num evento danoso que, entre outras características, apresenta determinada conexão com a prestação do trabalho.*”⁵⁰

c) Suicídio no Local e Tempo de Trabalho

De acordo com a jurisprudência espanhola esta tem vindo a aceitar a qualificação do suicídio ocorrido no local e tempo de trabalho como acidente de trabalho, tal como já explicado nos pontos anteriores, devendo recair sobre as empresas o ónus de prova da ausência do nexos causal entre o motivo que conduziu ao ato suicida e as condições de trabalho.

No nosso ordenamento, a jurisprudência aceita uma presunção de laboralidade do acidente quando a lesão, perturbação ou doença se constate imediatamente a seguir ao evento, no local e tempo de trabalho (cfr. art. 10º/1 da LAT). No entanto, essa presunção

⁴⁹ Ac. de 30.03.2012, processo n.º 159/05.0TTPRT.P1.S1, disponível em: www.dgsi.pt

⁵⁰ Ac. de 16.06.2015, processo n.º 112/09.5TBVP.L2.S1, disponível em: www.dgsi.pt

apresenta-se como uma presunção ilidível, significando isto que admite prova em sentido inverso.

Assim, defendemos, tal como ANA CRISTINA COSTA (2012), que o ato suicida do trabalhador ocorrido no local e tempo de trabalho deverá ser, à partida, qualificado como acidente de trabalho, sem nunca esquecer que essa presunção não é inilidível, admitindo-se prova em sentido contrário. Ora, se é assim que está pensado o nosso regime da LAT para as situações de acidente de trabalho, então, não apresenta qualquer razão de ser enquadrarmos o suicídio de forma díspar: em nada resulta da presente presunção de laboralidade existente, que permita afastar a sua aplicação nos casos de suicídio.

d) Suicídio fora do Local e Tempo de Trabalho

Nos termos do art.º 9º da LAT, o conceito de acidente de trabalho é estendido, admitindo a possibilidade de o acidente de trabalho ocorrer fora do local de trabalho, desde que haja uma conexão com a prestação de trabalho.

Nesse sentido, impõe-se admitir que os suicídios com relação direta nas condições de trabalho, podem (e devem) ser enquadrados como um verdadeiro acidente de trabalho. Deste modo, considerando o enquadramento legal e doutrinal já referido, dependendo das circunstâncias concretas, dúvidas não podem existir sobre a possibilidade de o suicídio de um trabalhador ser qualificável como um verdadeiro acidente de trabalho, através da extensão do conceito e da própria disposição legal.

Ora, resulta do art. 9º/1/al. a), que se considera também acidente de trabalho o ocorrido “*no trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste (...)*”. Ou seja, se visualizarmos a situação hipotética de um trabalhador, ao sair do seu escritório, escorregar no passeio sendo atropelado mortalmente, tal situação será abrangida pela LAT através deste artigo.

No cenário hipotético de um trabalhador, ao sair do seu escritório, completamente alterado por factos imputáveis à prestação laboral, ou à entidade empregadora lança-se do passeio contra um carro de forma propositada, resultando no dano morte, não existe qualquer razão justificativa de tratarmos juridicamente o primeiro cenário de forma diferente deste segundo, desde que a conexão com a prestação de trabalho exista.

e) Tentativa de Suicídio

Em Espanha, ficou conhecida uma sentença do STSJ/Castilla-Léon, datada de 30.09.1997⁵¹, que qualificou a intenção de suicídio derivada de um *stress* efetivamente existente no trabalhador, não tendo sido considerada a tentativa suicida como ato doloso. Resulta da sentença o seguinte:

“no presente caso, a sentença de primeiro grau relata que, já dias antes do suicídio, o trabalhador havia comentado que ele não era o dono de si, (e) que em sua casa algo estava acontecendo; que ele tinha deixado de se alimentar; apesar disto, ele teve que continuar trabalhando, fazendo os plantões, o que implicava uma acumulação de stress laboral; no mesmo dia do acidente ele tentou, sem sucesso, comunicação telefônica com sua casa; e a acumulação de todos estes fatores, pessoais e laborais, concomitantes ao seu sofrimento, influenciou decisivamente para o resultado mórbido. Sendo assim, tal desfecho tem uma evidente conexão causal com o trabalho.” (José Fernando Lousada Arochena, 2003, p.2)

De acordo com a nossa doutrina nacional, para que se possa qualificar um ato de tentativa de suicídio como acidente de trabalho para efeitos de reparação das lesões que dele decorram, segundo ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA (2012) devem conter os seguintes requisitos:

- (i) Evento datável;
- (ii) Surgimento súbito;
- (iii) Ocorrido no tempo e local de trabalho ou, caso não se verifiquem estas circunstâncias, que tenha relação de causalidade com o dano tal como explicado no caso de suicídio consumado.

Uma vez cumpridos, na análise do caso concreto, estes três pressupostos *supra* referidos, não existe, segundo aquilo que temos vindo a defender e a afirmar, qualquer obstáculo ao enquadramento da tentativa de suicídio no escopo das normas referentes aos acidentes de trabalho (LAT).

⁵¹ Cfr. LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO. *“El Suicidio como Accidente de Trabajo Comentario a la STSJ Galicia 4 de abril 2003”*, Actualidad Laboral (AL), 2003. p. 2

CONCLUSÕES

1. Na presente investigação apresentou-se a discussão das novas formas organizacionais implementadas nas organizações, originando novas preocupações em face da competitividade entre trabalhadores e destes com as novas tecnologias, baseadas na crescente inovação, principalmente tecnológica, que exigem cada vez maiores níveis de produtividade aos trabalhadores, predominando uma lógica de curto-prazo alicerçada à eficiência e à demonstração de lucro e de resultados.
2. Tentou-se demonstrar que esta nova realidade em que os trabalhadores se encontram inseridos padece de novos modelos de gestão por parte das organizações em causa, modelos esses que devem ser adotados categoricamente pelas empresas, uma vez que todo este contexto irá necessariamente afetar a saúde dos trabalhadores, especialmente sob o ponto de vista da saúde mental assente nos denominados riscos psicossociais.
3. É de extrema importância termos a percepção de que as novas organizações do trabalho podem transformar a relação de subordinação existente no contexto laboral, em que os trabalhadores não se tornam nada mais do que meros cumpridores de metas, originando conflitos, podendo aparecer, em qualquer momento e em qualquer altura, mais uma vítima.
4. Posteriormente, apresentámos dados concretos e reais, ligando todos estes números a todo este novo contexto organizacional, de forma a sustentar e justificar que o caso de um trabalhador suicida deve ser considerado acidente de trabalho.
5. A verdade é que em torno da jurisprudência nacional, tal como vimos, o suicídio não é tido como acidente de trabalho, com fundamento no facto de este ser, regra geral, um ato voluntário, enquanto que o conceito de acidente de trabalho espelhado na nossa lei consubstancia a existência de um evento, inconsciente e inimputável ao trabalhador.
6. Apesar da existência de inúmeros suicídios existentes na sociedade, a verdade é que muitos desses casos são precedidos de problemas laborais, decorrentes das novas formas organizacionais implementadas nas organizações, resultantes da crescente globalização em que vivemos e que contribuiram para fenómenos como a inadaptação tecnológica nas empresas, de processos de marginalização laboral e reiteradas pressões existentes na relação laboral.

7. Deste modo, não temos qualquer tipo de receio em afirmar que o suicídio é significativamente e certamente influenciado por questões laborais.
8. Resulta das decisões dos nossos Tribunais que o nexo de causalidade entre o dano (morte) e a prestação de trabalho é de difícil comprovação, baseando-se o Tribunal no entendimento que as circunstâncias imputáveis à execução do trabalho nunca em nada têm a ver, ou possam resultar, no ato suicida do trabalhador.
9. Além do mais, de acordo com a nossa jurisprudência, nem sequer o suicídio poderá ser considerado como acidente já que o mesmo assenta num ato repleto de vontade.
10. Contudo, importa perceber que não apresenta qualquer sentido que a realidade jurídica atual atue com base nesta premissa de suicídio. A realidade jurídica tem também de evoluir tal como a gestão evoluiu, ambas devem estar adaptadas uma à outra, caso contrário não existirá qualquer cabimento nas regras positivadas e nos modelos adotados pelas empresas.
11. Com efeito, importa perceber que existem efetivamente razões unicamente imputáveis e da responsabilidade da entidade empregadora que poderão alterar a substância do comportamento de um trabalhador suicida (privando o sinistrado do uso da razão, tornando tal comportamento inconsciente), fazendo com que torne a entidade empregadora, justamente, a responsável perante tal situação.
12. Com todo este contexto, torna-se então evidente a necessidade de promoção da saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores, cabendo aos empregadores o ónus e a adoção de um comportamento essencialmente cauteloso.
13. É através desta linha de raciocínio que é necessária a modificação do presente entendimento jurisprudencial, que acaba por se revelar pouco adequada aos fenómenos atuais de crescente taxa de suicídio associada a fenómenos laborais, tais como vimos nas preocupações da UE.
14. Deste modo, em face deste novo paradigma laboral, é urgente que o Direito avance com soluções alternativas/distintas.
15. A verdade é que “*em Portugal, a noção jurídica de acidente de trabalho não é coincidente com o conceito sociológico e/ou com o entendimento de senso comum. (...) ou seja, [a jurisprudência] continua muito “amarrada” à definição jurídica.*” (Teresa Maneca Lima, 2020, p. 18).
16. Em suma, não vislumbramos, portanto, qualquer problema na qualificação do suicídio ou da tentativa de suicídio como acidentes de trabalho, ressalve-se em determinados casos concretos.

17. Ou seja, toda esta avaliação deve ser avaliada caso a caso e só assim estarão reunidas as condições para darmos o próximo passo no sentido de os nossos Tribunais poderem considerar o suicídio como causa de acidente de trabalho.
18. Passo este que se caracteriza por ser urgente, pois *“se é verdade que a definição jurídica de acidente de trabalho tem sido sustentada em nome da necessidade de certeza e segurança, não é menos verdade que os sinistrados esperam que o direito retifique a desestruturação causada pelo acidente e arroque o valor do trabalho e da vida como direitos fundamentais.”* (Teresa Maneca Lima, 2020, p. 14).

BIBLIOGRAFIA

COSTA, Ana Cristina Ribeiro. "*O ato suicida do trabalhador - a tutela ao abrigo dos regimes das contingências profissionais*". *Questões Laborais*, (2012), pp. 203-251.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro. "*O ressarcimento dos danos decorrentes do Assédio Moral ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais*" (2014).

COSTA, Ana Cristina Ribeiro. "*Notas sobre o ónus da prova e danos morais no assédio: caminhos a desbravar*". IX Colóquio sobre o Direito do Trabalho, (2017), 1-29.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro. "*Tempos Modernos? Ainda sobre o suicídio como acidente de trabalho*". *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 2º semestre de (2020), pp. 240-263.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; **BORGES-ANDRADE**, Jairo Eduardo. "*Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais*". *RAE-Revista de Administração de Empresas*, (2002), 42.2: 31-41.

BATISTA, Hugo Fidelis. "*Trabalho, adoecimento e suicídio: uma análise da jurisprudência portuguesa*", (2021).

FIGUEIRAS, Vítor; **CAVALCANTE**, Sávio." *O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora*". *Princípios*, (2020), 1.159: 11-41.

KOVÁCS, Ilona. "*Sistemas antropocêntricos de produção*". (1993). pp. 8-27

KOVÁCS, I. "*As Metamorfoses do Emprego*". Oeiras: Celta. (2002). p. 167

KOVÁCS, Iona; **CASACA**, Sara Falcão. "*Formas flexíveis de trabalho e emprego no sector das tecnologias de informação e comunicação*". In: *Atas das comunicações apresentadas ao V Congresso Português de Sociologia, Sociedades Contemporâneas, Reflexividade e Ação*. (2004).

KOVÁCS, Ilona. "*Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho*". (2006). pp. 41-65.

KOVÁCS, I. Empresa. In: Kovács, I. (Coord.); Casaca, S.; Cerdeira M. & Peixoto, J. "*Temas atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*". Coimbra: Almedina, pp. 47-67. (2014a)).

LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “El Suicidio como Accidente de Trabajo Comentario a la STSJ Galicia 4 de abril 2003”, Actualidad Laboral (AL), (2003).

LIMA, Teresa Maneca. “O direito à reparação no caso de acidentes de trabalho em Portugal: entre uma conceção legal e uma análise jurisprudencial.” Culturas Jurídicas, (2020), 7. Ahead of Print: 1-21.

LEITÃO, Luís Menezes. “Direito do Trabalho”. Coimbra: Almedina, (2019). pp. 409-427.

MARTINEZ, Pedro Romano. “Direito do Trabalho”, 3ª Edição. Almedina Editora, Coimbra, (2006). pp. 803-865.

MARTINEZ, Pedro Romano, et al. “Código do Trabalho Anotado”. Almedina, Coimbra, 3º Edição, (2013).

MARQUES, Maria Amélia. “Discursos em torno da flexibilidade e novas tecnologias”. In: Conferencia IADIS Ibero-Americana WW/INTERNET 2011. (2011). pp. 146-154.

OTERO, Paulo. “Direito constitucional português”. Almedina, (2010). Volume I. p. 40-45.

PARENTE, Cristina. “Construção social das competências profissionais: dois estudos de caso em empresas multinacionais do sector metalomecânico”. (2003).

PEREIRA, Rita Garcia. “Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização”. Coimbra Editora, (2009).

RODRÍGUEZ CRESPO, Lara. “El suicidio como accidente de trabajo”, (2017).

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “Direito do Trabalho – Deveres emergentes da cessão do contrato de trabalho - Parte II”. (2010).

SENNETT, Richard. “A corrosão do carácter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo”. Editora Record, (2015).

SILVA, Ana Rita dos Santos. “Modelos de organização de trabalho nas empresas TIC: um estudo de caso”. (2013). PhD Thesis. Escola Superior de Ciências Empresarias.

SOUZA, Laiz Mariel Santos. “*A responsabilidade civil do empregador por acidentes de trabalho: um problema no nexo de ligação*” (2017). PhD Thesis. Universidade de Coimbra.

TELES, Nuno; **CALDAS**, José Castro. “*Tecnologia e Trabalho no século XXI: uma proposta de abordagem*”. Cadernos do Observatório, (2019), 12: 1-35.

ANEXOS

I

	Potenciais Vantagens	Desafios Emergentes
Trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilidade de horários; Liberdade para trabalhar a partir de casa, com as condições necessárias: espaço de trabalho, computador, eletricidade, ligação à internet, auscultadores com microfone e VPN (se necessário); Menos interrupções; Mais tempo para a família e o lazer. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificuldade em separar a vida pessoal da profissional; Solidão; Diferente tratamento em relação aos colegas que permanecem no escritório; Saúde mental e assegurar uma vida social ativa.
Organização	<ul style="list-style-type: none"> Trabalhadores mantêm-se mais tempo nas organizações; Flexibilidade das condições altamente apreciada pelos trabalhadores; Redução de custos no escritório; Maior reconhecimento e lealdade institucional da parte dos trabalhadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Medição da produtividade de trabalhadores e dirigentes ; Articular a comunicação entre diferentes departamentos, equipas e trabalhadores; Alinhamento de esforços coletivos; Criação e manutenção de uma cultura organizacional positiva e saudável.

Figura 1 – Tabela de algumas vantagens e desafios emergentes causados pela pandemia

Fonte - Novos Modelos de Organização de Trabalho, Kit de Ferramentas para trabalhadores da Administração Pública (2021)

II

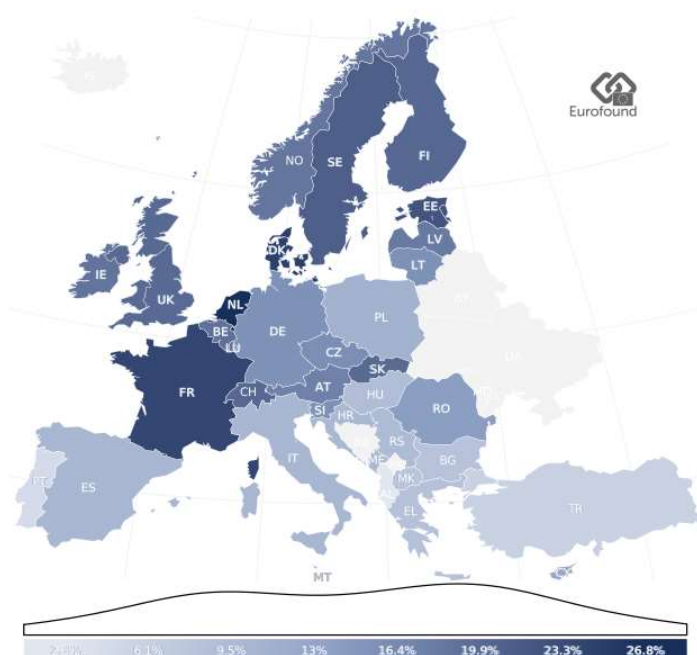


Figura 2 – Percentagens de trabalhadores por país que responderam “sim” quando interrogados “sujeição a um comportamento social adverso”

Fonte – 6º Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho realizado pela EUROFOUND (2015)

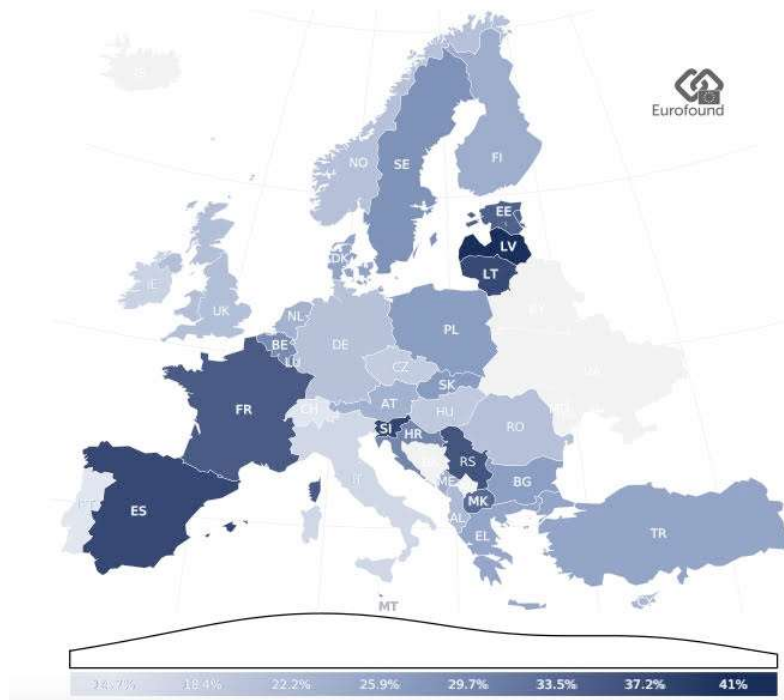


Figura 3 – Percentagem de trabalhadores por país que responderam “sim, de forma maioritariamente negativa” quando interrogados “o seu trabalho afeta a sua saúde?”

Fonte - 6º Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho realizado pela EUROFOUND (2015)

III

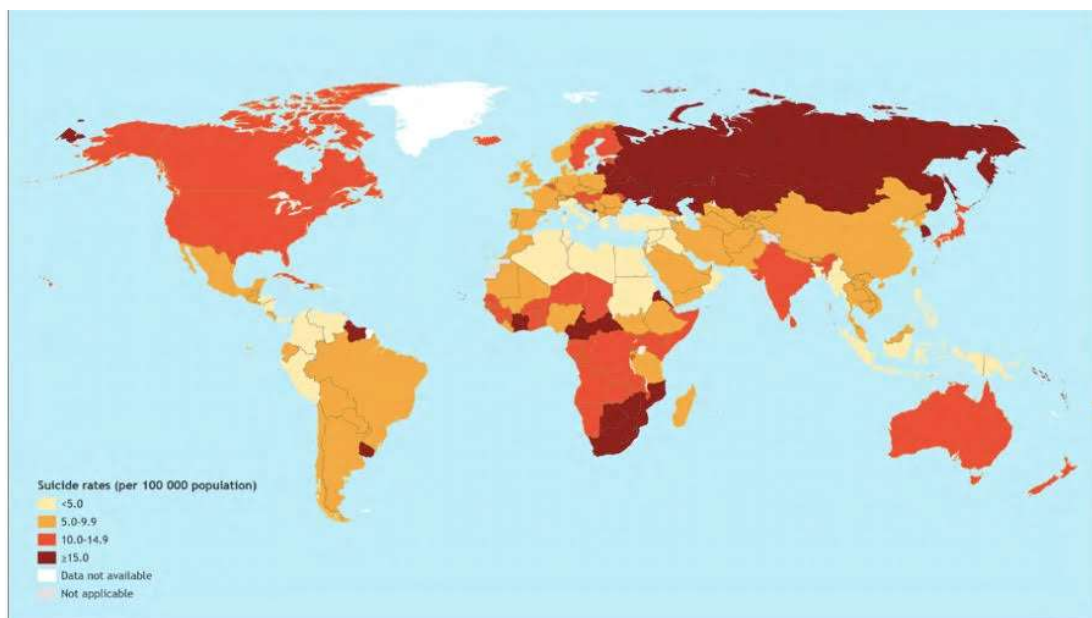


Figura 4 – Taxas de suicídios padronizadas por idade (por 100 000 habitantes), ambos os sexos, 2019

Fonte – WHO Global Health Estimates 2000-2019

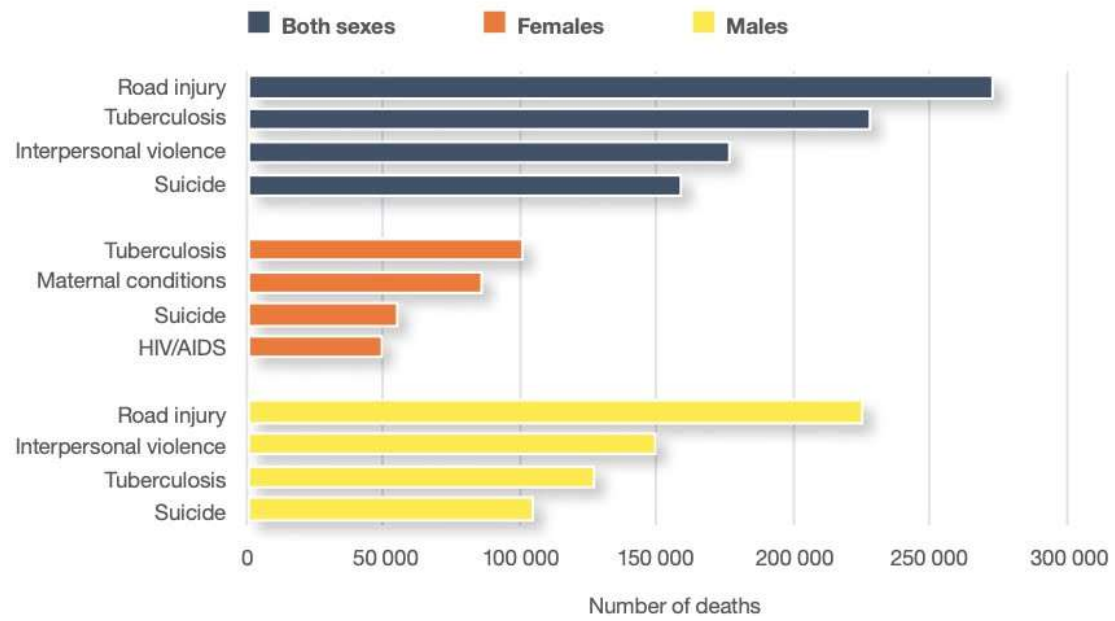


Figura 5 – As quatro principais causas de morte a nível mundial, idades 15-29 anos, 2019

Fonte – WHO Global Health Estimates 2000-2019