

COIMBRA  
BUSINESS  
SCHOOL

 **iscac**   
Politécnico de Coimbra

**COIMBRA  
BUSINESS  
SCHOOL**  
 **iscac**   
Politécnico de Coimbra

Inês Miranda Morais Alves Nunes

**O suicídio como acidente de trabalho**

Coimbra, Outubro de 2024





Inês Miranda Morais Alves Nunes

## **O suicídio como acidente de trabalho**

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Solicitação de Empresas**, realizada(o) sob a orientação da Professora Especialista Joana Filipa Dias Brás.

Coimbra, Outubro de 2024

## **TERMO DE RESPONSABILIDADE**

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

*O suicídio como acidente de trabalho*

---

**PENSAMENTO**

*“O facto de as pessoas irem suicidar-se no local de trabalho tem obviamente um significado.  
É uma mensagem extremamente brutal, a pior do que se possa imaginar (...)”*

**Christophe Dejours**

## **AGRADECIMENTOS**

Durante a elaboração desta investigação, muitas pessoas me apoiaram tanto no âmbito académico como no pessoal. Por isso, gostaria de expressar o meu sincero agradecimento a todos os que estiveram ao meu lado na concretização deste projeto.

À Professora Dra. Joana Brás, agradeço pela orientação nesta dissertação e pelo vasto conhecimento que compartilhou comigo sobre Direito do Trabalho. O meu reconhecimento é enorme, tanto como aluna quanto como orientanda.

À minha família, em especial aos meus pais e ao meu irmão, sou grata pelo apoio moral incondicional que me proporcionaram desde o primeiro dia desta jornada. Acreditaram sempre nas minhas capacidades e incentivaram-me a não desistir, mesmo nos momentos de maior desânimo.

Aos meus amigos, que me acompanharam ao longo deste projeto, destaco especialmente o meu amigo Eduardo. Agradeço pelas muitas viagens a Coimbra para a redação desta investigação e por me encorajar a persistir diante das adversidades que encontramos.

Por fim, ao ISCAC, que foi meu "lar" por mais dois anos, levarei sempre a vontade de voltar!

## **RESUMO**

Atualmente, os trabalhadores enfrentam um número crescente de riscos psicossociais no ambiente laboral, entre os quais se destacam o assédio, o *burnout* e o stress. As consequências desses riscos são cada vez mais evidentes, refletindo-se no aumento das doenças de origem psicológica, que não só diminuem a produtividade dos trabalhadores como também geram prejuízos para as próprias entidades empregadoras.

Nesta investigação, focaremos na consequência mais grave de todas: o suicídio do trabalhador.

No capítulo inicial, analisaremos o conceito, os tipos e as consequências dos riscos psicossociais no contexto da relação laboral entre trabalhador e empregador. No segundo capítulo, abordaremos o conceito atual de acidente de trabalho no nosso ordenamento jurídico, incluindo os seus requisitos cumulativos, a sua extensão e possíveis descaracterizações. Por fim, no capítulo final, que será o ponto central desta investigação, discutiremos o suicídio, tanto no local de trabalho quanto fora dele. Este ponto incluirá uma análise comparativa entre os ordenamentos jurídicos de Portugal, Espanha e França. Nesta análise, constatamos que, nos dois últimos países, o suicídio já pode ser considerado um acidente de trabalho, desde que se verifique um nexo de causalidade entre o ato suicida e a prestação laboral. Contudo, no ordenamento nacional, as poucas decisões sobre este tema ainda não tomaram essa direção.

Assim, este estudo pretende evidenciar a necessidade de uma mudança na mentalidade dos tribunais portugueses em relação a essa questão e a procura por novas soluções para os problemas laborais contemporâneos. No entanto, tal mudança só será possível mediante uma alteração ou ampliação legislativa.

Palavras-chave: riscos psicossociais; acidente de trabalho; suicídio

*O suicídio como acidente de trabalho*

---

**ABSTRACT**

*Currently, workers face an increasing number of psychosocial risks in the workplace, including harassment, burnout and stress. The consequences of these risks are increasingly evident, reflected in the increase in illnesses of psychological origin, which not only reduce workers' productivity but also generate losses for employers themselves.*

*In this investigation, we will focus on the most serious consequence of all: worker suicide.*

*In the initial chapter, we will analyze the concept, types and consequences of psychosocial risks in the context of the employment relationship between employee and employer. In the second chapter, we will address the current concept of work accidents in our legal system, including its cumulative requirements, its extension and possible mischaracterizations. Finally, in the final chapter, which will be the central point of this investigation, we will discuss suicide, both in the workplace and outside it. This point will include a comparative analysis between the legal systems of Portugal, Spain and France. In this analysis, we found that, in the last two countries, suicide can now be considered a work accident, as long as there is a causal link between the suicidal act and the work performed. However, in the national order, the few decisions on this topic have not yet taken this direction.*

*Thus, this study aims to highlight the need for a change in the mentality of Portuguese courts in relation to this issue and the search for new solutions to contemporary labor problems. However, such a change will only be possible through legislative amendment or expansion.*

*Keywords: psychosocial risks; work accident; suicide*

## ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	1
1 OS RISCOS PSICOSSOCIAIS .....	3
1.1 Conceito.....	3
1.2 Fatores de riscos psicossociais .....	4
1.3 Tipos .....	5
1.4 Consequências .....	6
2 O ACIDENTE DE TRABALHO .....	7
2.1 Noção.....	7
2.2 Características.....	12
2.3 Pressupostos da responsabilidade.....	13
2.4 Extensão do conceito .....	14
3 O SUICÍDIO.....	17
3.1 Conceito.....	17
3.2 No tempo e local de trabalho.....	19
3.3 Fora do tempo e local de trabalho .....	20
3.4 Análise da jurisprudência portuguesa.....	21
3.5 Análise de ordenamentos jurídicos vizinhos - em especial Espanha e França....	29
CONCLUSÃO.....	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	35
JURISPRUDÊNCIA.....	36

*O suicídio como acidente de trabalho*

---

## **Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas**

CC- Código Civil

CPT- Código de Processo de Trabalho

CT- Código do Trabalho

DL- Decreto de Lei

ed.- edição

GNR- Guarda Nacional Republicana

LAT- Lei dos Acidentes de Trabalho

nº - número

ob. cit.- obra citada

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMS- Organização Mundial de Saúde

p.- página

PSP- Polícia de Segurança Pública

STJ- Supremo Tribunal de Justiça

TIC- Tecnologias da Informação e Comunicação

TRC- Tribunal da Relação de Coimbra

TRE- Tribunal da Relação de Évora

TRL- Tribunal da Relação de Lisboa

TSJC- Tribunal Superior da Justiça da Catalunha

## INTRODUÇÃO

Em pleno século XXI, diante da conjuntura atual no contexto laboral, caracterizada pela competitividade das empresas e pela pressão sobre os trabalhadores, é fundamental enfatizar cada vez mais a questão da saúde mental destes. Essa é uma questão que, até ao momento, não recebeu a devida atenção e relevância.

Muitas vezes, os profissionais estão sujeitos a grande pressão por parte das entidades patronais, culminando em situações de assédio moral, sendo esta uma das figuras mais importantes dos riscos psicossociais a que os trabalhadores estão expostos. Em situações extremas, este comportamento culmina no suicídio do trabalhador.

Para agravar tudo isto, o surgimento da pandemia causada pelo covid19 fez acentuar algumas das causas de suicídio já existentes no contexto laboral, tais como a pressão exercida essencialmente sobre os profissionais de saúde e forças de segurança, o aumento do desemprego em certas áreas profissionais e o isolamento causado pela adoção do teletrabalho por parte de muitas empresas. Esta nova realidade causou um grande impacto na vida societária, em especial no contexto laboral, atingindo os profissionais de diferentes formas, uns pelo excesso de trabalho e outros por falta dele.

A crescente competitividade que se observa atualmente leva as entidades patronais a exigirem demais dos seus trabalhadores, tratando-os como máquinas robotizadas. Essa abordagem impõe a necessidade de produzir cada vez mais e com maior qualidade num tempo cada vez mais curto. Assim, cria-se um cenário propício para o surgimento de doenças de natureza psíquica, que podem culminar na situação extrema de colocar fim à própria vida.

A questão que se impõe é a seguinte: o suicídio do trabalhador, fundado em questões laborais, pode ser considerado como um acidente de trabalho?

O nosso ordenamento jurídico ainda possui algumas dificuldades em estabelecer um nexo de causalidade entre o suicídio e as circunstâncias laborais, no entanto outros ordenamentos já têm admitido essa possibilidade. Assim, torna-se necessário segui-los como exemplo e dar um passo em frente na caracterização do suicídio como um acidente de trabalho.

### *Suicídio como acidente de trabalho*

---

Embora este seja um ato intencional do agente do qual resulta o dano morte, ao se provar que as causas que o motivaram ou agravaram foram de facto questões ligadas ao ambiente de trabalho do agente, deve existir a possibilidade deste dano ser ressarcido e qualificado como um acidente de trabalho. Até porque, tal como refere a lei, o acidente de trabalho não tem de ocorrer necessariamente nas instalações da empresa.

Vejamos então o seguinte exemplo: um trabalhador sujeito a más condições e sujeito a assédio moral por parte do empregador, num dia de uma grande discussão, este ameaça despedir o trabalhador sem qualquer fundamento; este último, após abandonar as instalações da empresa no seu trajeto para casa, agindo de forma impulsiva e desesperada atira-se para a frente de um comboio, porque foi ameaçado de despedimento. Perante isto, impõe-se a questão: o trabalhador teria cometido na mesma o suicídio sem a existência daquela discussão e das más condições a que estava sujeito? Se sim, não existiria um nexo causal, logo não pode ser considerado como acidente de trabalho. Se não, isto é, se forem verificados todos os pressupostos do acidente de trabalho, não existe razão suficiente para não o considerar como tal.

Esta é a problemática central que guiará a nossa investigação, na qual procuraremos respostas por meio de uma análise comparativa doutrinal e jurisprudencial.

## 1 OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

### 1.1 Conceito

O conceito de riscos psicossociais ainda não se encontra definido no ordenamento jurídico português, no entanto podemos defini-los como riscos emergentes, isto é, riscos que se intensificaram no decorrer do século XXI com o aumento da pressão e dos ritmos de trabalho no contexto laboral.

Atualmente, várias organizações criaram a sua própria definição para este conceito. Segundo a OMS<sup>1</sup>, são fatores que influenciam a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo, incluindo aspetos sociais, culturais e psicológicos.

Na ótica da OIT<sup>2</sup>, os fatores psicossociais consistem em interações do ambiente de trabalho e nas condições físicas da organização, mas também nas capacidades do trabalhador, na sua cultura e na situação pessoal em que este se encontra.

De uma forma geral, pode-se afirmar que os riscos psicossociais resultam da organização do trabalho e da interação do indivíduo no ambiente laboral. No entanto, esses riscos podem ser evitados e prevenidos de várias maneiras, como pelo cumprimento das normas referentes a horários de trabalho, intervalos de descanso e gozo de férias, pelo respeito às categorias profissionais de cada trabalhador e pela promoção da estabilidade no local de trabalho.

Segundo João Manuel Aguiar Coelho<sup>3</sup>, só existe risco psicossocial quando a origem deste é conjuntamente psicológica e social, isto é, decorrem sempre de uma interação social negativa do indivíduo com outros ou consigo próprio.

---

<sup>1</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, *Santé et bien-être sur les lieux de travail. Rapport sur la réunion d'un groupe de travail de l'OMS*, Prague, le 18-20 septembre 1979, Bureau Régional de l'Europe. Copenhague, Organisation Mondiale de la Santé, 1981.

<sup>2</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Les facteurs psychosociaux au travail. Nature, incidences, prévention*, Bureau International du Travail, Genève, 1986.

<sup>3</sup> JOÃO MANUEL AGUIAR COELHO, *Gestão Preventiva de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais no Quadro da União Europeia*, Tese de Doutoramento, Universidade Fernando Pessoa, 2009, p.46.

## 1.2 Fatores de riscos psicossociais

O ambiente laboral afeta e muito o nível de desempenho dos trabalhadores, tal como o seu desenvolvimento mental e físico. Esta influência tanto pode ser positiva como negativa. Se o trabalhador estiver inserido num ambiente psicossocial positivo terá um maior desempenho a todos os níveis comparativamente ao que esteja sujeito a um ambiente psicossocial negativo.

Pegando no exemplo anterior, podemos dizer que este último trabalhador está exposto a fatores que vão levar ao surgimento de riscos psicossociais, uma vez que está perante um contexto laboral problemático e com falhas na organização e gestão do trabalho. E que fatores são estes?

Existem vários, mas os mais frequentes são: a falta de um papel específico na organização, a sobrecarga e o ritmo de trabalho exagerado, o horário de trabalho noturno ou por turnos, a falta de progressão na carreira, a falta de liderança e comunicação na organização, a fraca participação na tomada de decisões, as relações interpessoais no trabalho conflituosas, conflito entre as atividades profissionais e a vida privada do trabalhador e equipamentos de trabalho desajustados e ambiente de trabalho sem conforto.

Apesar de serem recorrentes em quase todas as organizações, existem alguns setores de atividade onde se denotam mais, nomeadamente o setor da saúde e dos serviços, segundo um documento elaborado pelo Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (SLIC) aquando da Campanha de avaliação de riscos psicossociais<sup>4</sup>. Atentos ao exemplo da saúde, saltam logo à vista pelo menos dois grandes fatores de risco, que foram agravados na época do Covid19, nomeadamente a sobrecarga e o ritmo de trabalho exagerado e ainda o facto de trabalharem por turnos.

---

<sup>4</sup> Disponível em:

<https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Campanhas/2012/Riscos%20psicossociais/Documento%20Informativo%20acerca%20da%20Campanha.pdf>

### 1.3 Tipos

Existe uma grande variedade de riscos psicossociais que são distintos e autónomos entre si, nomeadamente: o “stress ocupacional”, que ocorre quando os requisitos de um trabalho não são compatíveis com as capacidades e recursos do trabalhador, alterando a reação deste às tarefas que lhe são incumbidas, prejudicando a sua saúde física e mental; o “assédio moral e sexual e violência no trabalho”, que consiste num comportamento indesejado praticado sobre o trabalhador tendo como objetivo afetar a sua dignidade ou criar um ambiente humilhante, estando previsto no CT, mais precisamente no seu artigo 29º número 2<sup>5</sup>; a “síndrome de burnout”, chamado também síndrome de esgotamento profissional, que advém de uma situação de trabalho desgastante e competitiva, causando distúrbios emocionais e psíquicos devido à exposição a um stress laboral crónico; a “adição ao trabalho”, que é a combinação de trabalho excessivo com a necessidade de trabalhar constantemente; a “carga mental no trabalho”, isto é, quando as exigências das tarefas são superiores à capacidade de realização do trabalhador; o “trabalho emocional”, que ocorre maioritariamente nos trabalhos onde existe contacto direto com o paciente\utilizador (por exemplo os profissionais de saúde) - neste caso o trabalhador não só terá de realizar tarefas físicas e mentais como também terá de adequar as suas emoções à situação concreta que está a vivenciar, o que irá aumentar a sua carga emocional; e por fim, o “tecnostresse”<sup>6</sup>, que decorre da utilização das TIC, mais propriamente quando o utilizador não domina as novas tecnologias, gerando assim um sentimento de incapacidade e frustração nos usuários.

---

<sup>5</sup> Artigo 29.º, n.º 2 do CT “o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

<sup>6</sup> Em 1984, o psiquiatra norte americano Craig Brod caracterizou-o como “uma doença de adaptação causada pela falta de habilidade para lidar com as novas tecnologias do computador de maneira saudável”.

## 1.4 Consequências

Os riscos psicossociais ainda estão presentes em muitas empresas e, além de afetarem diretamente o indivíduo, exercem também efeitos nocivos sobre a organização e a sociedade como um todo.

Quanto às consequências causadas ao próprio indivíduo, estas podem ser divididas em três tipos<sup>7</sup>: fisiológicas, psicológicas e mentais. As consequências fisiológicas referem-se à saúde física do trabalhador, manifestando-se em doenças cardiovasculares, transtornos digestivos e problemas músculo-esqueléticos, por exemplo. As consequências psicológicas refletem-se em dificuldades de atenção, falta de memória, insônia, aumento do consumo de substâncias aditivas e alterações de humor, entre outros. Por fim, as consequências a nível mental podem levar ao desenvolvimento de problemas psicopatológicos graves, como depressão e esquizofrenia.

Quanto às consequências para as próprias organizações, os riscos psicossociais manifestam-se de várias maneiras: aumento do absentismo, diminuição da produtividade e competitividade, elevação das taxas de acidentes ou lesões, deterioração das relações interpessoais e dificuldades no recrutamento de novos funcionários, que podem ter uma má impressão da empresa.

Por fim, as consequências para a sociedade em geral estão principalmente ligadas aos elevados custos económicos relacionados à saúde pública, especialmente no que tange à saúde mental no trabalho. Além disso, trabalhadores expostos a esses riscos tendem a recorrer com mais frequência a baixas médicas, o que consome os recursos públicos disponíveis.

---

<sup>7</sup> SARA MAIA, *Suicídio (ou tentativa): acidente de trabalho ou doença de trabalho*, Tese de mestrado em Direito, Braga, Faculdade de Direito da Universidade do Minho, 2016, p. 25-26.

## **2 O ACIDENTE DE TRABALHO**

### **2.1 Noção**

Um acidente de trabalho ou o aparecimento de uma doença profissional pode culminar na modificação, suspensão ou até cessação do contrato de trabalho <sup>8</sup>.

A tutela dos acidentes de trabalho teve origem entre o século XIX e o século XX, devido ao aumento da sinistralidade laboral. Nesta época, para além da criação de normas sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, também terá sido regulamentado o primeiro sistema de responsabilidade civil de reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho.

No ordenamento jurídico português, o primeiro regime quanto a esta matéria surgiu em 1913, com a Lei n.º 83 de 24 de julho de 1913, tornando-se mais tarde obrigatório o seguro de cada trabalhador, através do DL n.º 5637 de 10 abril de 1919. Esta matéria foi alvo de várias modificações ao longo dos tempos, nomeadamente através da Lei n.º 1942 de 27 de julho de 1936, da Lei de Bases dos Acidentes de Trabalho em 1965 que vigorou até 1997, sendo nesta data revogada pela Lei dos Acidentes de Trabalho que entrou em vigor no ano 2000.

Sendo esta uma matéria considerada de grande relevo, foi ainda abordada na Constituição da República Portuguesa no seu artigo 59.º n.º 1 alínea f).

Em 2003, o Código do Trabalho dedicou um capítulo a esta matéria (artigos 281º a 284º), sendo que este último artigo nos remete para legislação específica, sendo esta atualmente a nova Lei dos Acidentes de Trabalho, regulada pela Lei n.º 98\2009 de 4 de setembro, revogando desta forma a Lei de 1997.

Atualmente, esta matéria dos acidentes de trabalho é regulada pelos seguintes diplomas: no Código do Trabalho, nos artigos 281º a 284º, na Lei nº 98\2009 de 4 de setembro, no DL nº143\99 de 30 de abril e no DL nº 142\99 de 30 de abril.

---

<sup>8</sup> ROSÁRIO RAMALHO (2014), *Tratado do Direito do Trabalho – Parte II, Situações laborais individuais*, Coimbra, Almedina, 5.ª ed, p. 861-867.

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

O conceito de acidente de trabalho pode ser encontrado no 8.º artigo da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (LAT), que define que “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”. Quanto ao local de trabalho, o número 2 do mesmo artigo especifica que este é “todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador”.

Após a análise deste artigo, conclui-se que o conceito de acidente de trabalho é composto por cinco requisitos cumulativos<sup>9</sup>, isto é, faltando a verificação de um destes requisitos, o incidente deixa de ser considerado um acidente de trabalho. Esses requisitos são: existir um acidente ou fato, ocorrer no local de trabalho e no tempo de trabalho, resultar em dano e haver um nexo de causalidade entre o acidente e o dano.

Quanto ao acidente ou facto, este pode ser considerado como uma ação súbita ou repentina que acontece no imediato sem se fazer prever, de causa estranha à vítima e que provoca uma lesão no corpo desta pessoa.

Relativamente ao local de trabalho, este não abrange apenas a localização geográfica onde o trabalhador exerce a sua atividade profissional, mas sim todos os locais onde este se encontrar dependente juridicamente do seu empregador, seja de forma direta ou indireta, nos termos do artigo 8º número 2 alínea a) da LAT. De forma mais explícita, é considerado como local de trabalho o sítio onde é prestado efetivamente o trabalho, os locais de suporte a essa prestação (como por exemplo refeitórios, casas de banho, vestiários, salas de convívio, entre outros), as zonas de acesso e de intermediação do local onde presta a sua atividade, o local de pagamento da retribuição e ainda o local onde é prestada assistência ao trabalhador em virtude de um acidente ocorrido anteriormente.

Assim como o conceito de local de trabalho, o tempo de trabalho não se limita apenas ao horário em que o trabalhador exerce sua atividade profissional. Ele abrange também

---

<sup>9</sup> SARA MAIA, ob. cit., p. 53-56.

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

outras situações mencionadas na alínea b) do último artigo referido. Isso inclui, por exemplo, o período que antecede a atividade e aquele que a sucede — como no caso em que o trabalhador utiliza um equipamento específico, englobando tanto o ato de se equipar quanto o de se desequipar. Além disso, considera-se o tempo relativo às interrupções normais durante a prestação de trabalho, como pausas para almoço ou lanche, e ainda os períodos em que o trabalhador é forçado a interromper sua atividade profissional por motivos alheios à sua vontade.

No entanto, o artigo 9.º da LAT vai além e amplia o conceito de acidente de trabalho, incluindo o trajeto de ida e volta do trabalhador para o local de trabalho, desde que sejam cumpridos dois requisitos: o trajeto deve ser o normalmente utilizado e realizado dentro do tempo habitual para percorrê-lo. Quanto ao primeiro requisito, algumas exceções são admitidas, permitindo ao trabalhador fazer desvios para necessidades pessoais, como alimentação, para resolver uma anomalia no veículo ou até mesmo para levar os filhos à escola, conforme mencionado pelo autor José Andrade Mesquita<sup>10</sup>. Esses trajetos poderão incluir: o trajeto entre os vários empregos (se existirem), entre a sua residência e o local de prestação efetiva de trabalho, entre estes e o local de pagamento da retribuição ou o local onde o trabalhador deva receber assistência por um acidente ocorrido anteriormente, entre o local de trabalho e o local de refeição ou entre o local em que o trabalhador preste qualquer serviço determinado pelo empregador e o local do seu trabalho ou residência habitual.

Além dos acidentes ocorridos no trajeto para o trabalho, existem outras formas de extensão do conceito de acidente de trabalho. Essas incluem: os acidentes ocorridos durante a realização de serviços espontâneos dos quais resulte proveito económico para a entidade empregadora, durante o exercício do direito de reunião ou de atividade representativa dos trabalhadores, durante a frequência de formações profissionais autorizadas pelo empregador, durante atividade de procura de emprego aquando do

---

<sup>10</sup>JOSE ANDRADE MESQUITA, *Acidentes de Trabalho*, “Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita”, vol. II, 2010, p. 180.

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

crédito de horas a isso destinado, e ainda que fora do tempo e local de trabalho, durante a execução de serviços determinados pela entidade empregadora.

Quanto ao conceito de dano em matéria de acidentes de trabalho, dá-se especial importância à lesão ou perturbação que resulte na morte ou na redução da capacidade de trabalho ou de ganho, isto é, apenas existe reparação plena dos danos quando ocorra um destes fatores, reparação esta que pretende repor o direito à integridade económica ou produtiva do trabalhador<sup>11</sup>. Este direito pode ser hierarquizado em vários níveis: quando ocorre a morte há uma supressão total da capacidade de trabalho; quando ocorre uma redução na capacidade de trabalho, o sinistrado fica incapacitado totalmente para o seu trabalho habitual; e quando ocorre a redução na capacidade de ganho, o sinistrado diminui de forma geral a sua capacidade de ganho, podendo manter-se no mesmo trabalho.

Traduzindo isto para um exemplo prático, imagine-se o caso de uma pessoa que no âmbito da sua atividade profissional sofra uma fratura permanente na perna. Se estivermos a falar de um jogador profissional de futebol, estamos perante uma situação de incapacidade absoluta para o seu trabalho habitual. Por outro lado, se estivermos a falar de um escritor, poderá sofrer apenas uma redução na sua capacidade geral de ganho, isto porque para um jogador os membros inferiores são um elemento imprescindível da sua atividade profissional, enquanto que para o escritor, embora possa causar algum distúrbio, não são uma parte essencial para o exercício da sua profissão.

No caso de morte, não é o direito à vida que é reparável, mas sim a expectativa de rendimento criada no agregado familiar do sinistrado através do seu salário, tendo em vista a integridade produtiva deste.

Quanto aonexo de causalidade, o artigo 10.º, número 1, da LAT presume a sua existência sempre que a lesão for constatada no tempo e local de trabalho. No entanto, o número 2 do mesmo artigo estabelece que, se essa presunção não se verificar, cabe ao sinistrado ou

---

<sup>11</sup> ADELAIDE DOMINGOS; VIRIATO REIS e DIOGO RAVARA, E-book “*Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Introdução*”, Centro de Estudos Judiciários, p. 34.

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

aos seus beneficiários o ônus da prova. Para tanto, é suficiente alegar e demonstrar que a lesão ocorreu nesse tempo e local, devendo essa presunção ser ilidida pelo empregador.

Podemos afirmar que o conceito de acidente de trabalho é bastante extensivo e para ser considerado como tal não necessita que o trabalhador esteja efetivamente a efetuar a sua prestação de trabalho no local destinado a isso. Isto porque, um eventual despiste de viação que o trabalhador venha a sofrer ao deslocar-se para o seu local de trabalho, poderá ser considerado como um acidente de trabalho.

Outro exemplo claro desta situação, utilizado por Júlio Manuel Vieira Gomes<sup>12</sup> e que gerou bastante controvérsia entre as instâncias judiciais, é o de um trabalhador que teve de se deslocar para fora do seu lugar de residência habitual por questões laborais e por isso pernoitar num quarto de hotel durante essa deslocação. Sucede que, findo o dia de trabalho, o trabalhador ao sair da banheira do quarto do hotel escorregou no chão molhado e caiu. Este caso foi considerado como acidente de trabalho pelo Tribunal da Relação de Lisboa<sup>13</sup>, alegando que o acidente ocorreu no contexto de uma viagem de serviço e no local que servia, ao mesmo tempo, de alojamento e de apoio logístico à função do sinistrado, no entanto, o Supremo Tribunal de Justiça<sup>14</sup> entendeu o contrário, considerando que o acidente ocorrido na casa de banho emerge de um ato da vida pessoal do trabalhador, não estando naquele exato momento a executar qualquer missão profissional, tendo por isso ocorrido fora do tempo e local de trabalho.

---

<sup>12</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O acidente de trabalho- o acidente in itinere e a sua descaracterização*, Coimbra editora, 2013, p. 117.

<sup>13</sup> Acórdão do TRL de 24 de outubro de 2007, disponível em <http://www.gde.mj.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a16e2e7fc90734b38025738d0052d3d8?OpenDocument>

<sup>14</sup> Acórdão do STJ de 2 de Abril de 2008, disponível em <http://www.gde.mj.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/44c15cfe604bb7228025742000454cc1?OpenDocument>

## 2.2 Características

A doutrina identifica quatro características essenciais do conceito de acidente de trabalho: a causa exterior, a subitaneidade, a violência e a ação lesiva. No entanto, é importante notar que, atualmente, algumas dessas características podem gerar desentendimentos entre diferentes autores.

Quanto à primeira característica, a causa exterior, esta é um acontecimento de origem estranha à constituição da vítima, embora alguma doutrina defenda que possam ocorrer acidentes devido a causas internas como por exemplo ruturas, hérnias ou torções<sup>15</sup>. Assim, não é imprescindível que o acidente de trabalho seja sempre uma ocorrência externa ou visível; ele pode também resultar de um acontecimento interno ou até mesmo de uma causa moral. Essa última classificação tem gerado divergências entre diversos autores, especialmente no que diz respeito à possibilidade de um acidente ser originado por uma causa moral ou se é necessário que exista sempre uma causa física.

Carlos Alegre<sup>16</sup> defende que se o dano for um resultado direto do acontecimento moral relacionado com o vínculo laboral, como por exemplo uma notícia de despedimento, considera-se essa situação como um acidente de trabalho; o mesmo não acontece se estivermos perante uma notícia fora do âmbito laboral, como por exemplo a notícia da morte de um familiar.

Quanto à questão da subitaneidade, ela refere-se ao facto de que o evento ocorre de forma imediata, repentina e inesperada. Embora o acidente seja um evento súbito, os efeitos da lesão não têm necessariamente de se manifestar logo após o acidente, podem se ir agravando com o tempo<sup>17</sup>. Esta característica permite a distinção entre acidente de trabalho e doença profissional, uma vez que esta última decorre de uma causa lenta e gradual, ao contrário do primeiro que deverá ter uma duração curta e limitada.

---

<sup>15</sup> JÚLIO GOMES, ob. cit., p. 24.

<sup>16</sup> CARLOS ALEGRE, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais - Regime Jurídico Anotado*, Coimbra: Almedina, 2009, p.37.

<sup>17</sup> CARLOS ALEGRE, ob. cit., p.37.

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

Por fim, no que se refere ao carácter violento, discute-se se, para que um evento seja considerado um acidente de trabalho, é necessário que ele provoque uma lesão visível no corpo humano (como uma ferida ou fratura) ou se uma lesão interna não visível, como uma infeção pulmonar ou uma situação angustiante, pode também ser considerada uma causa válida. Nestes termos, para o autor Júlio Gomes<sup>18</sup> a causa violenta não deve ser uma característica essencial do acidente de trabalho pois, apesar de ser a mais frequente, existem casos em que essa causa violenta está suprimida e ocorre na mesma uma lesão, deixando ao critério do tribunal avaliar cada caso.

### **2.3 Pressupostos da responsabilidade**

Segundo Luís Menezes Leitão<sup>19</sup>, para que exista uma responsabilidade de reparação de danos emergentes de acidente de trabalho é necessário ter em conta três fatores fundamentais: a categoria do trabalhador protegido, a causa do dano e a espécie do dano.

Quanto ao primeiro fator, a categoria do trabalhador protegido, o ordenamento jurídico português apenas confere proteção em termos de acidente de trabalho aos trabalhadores que, cumulativamente, preenchem dois requisitos<sup>20</sup>. O primeiro requisito é trabalhar por conta de outrem ou a isto equiparado, podendo ainda abranger situações de formação profissional e funções de gerência, administração ou direção, excluindo-se desde logo as situações de trabalhadores independentes, pois a estes, a lei apenas obriga a que tenham de efetuar um seguro contra acidentes, segundo o artigo 4.º número 2 da Lei 7\2009. O outro requisito é o trabalhador possuir uma dependência económica em relação à pessoa a quem está a prestar o seu trabalho (empregador), isto é, estarem vinculados por um contrato de trabalho<sup>21</sup>, podendo também abranger os casos de prestação de serviços, onde se presume também a existência dessa dependência, presunção essa, a favor do trabalhador, nos termos do artigo 350.º número 1 do CC.

---

<sup>18</sup>JÚLIO GOMES, ob. cit., p.26.

<sup>19</sup> MENEZES LEITÃO, *L. Direito do Trabalho*, Universitário, 7.ª edição, Coimbra: Almedina, p.437-438.

<sup>20</sup> MENEZES LEITÃO, ob. cit., p.439.

<sup>21</sup> Artigo 11º do Código do Trabalho- Noção de contrato de trabalho: “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

Quanto ao segundo fator, a causa do dano, é exigido que o dano derive direta ou indiretamente de um acidente de trabalho, isto é, terá de existir um nexo de causalidade entre o acidente e os danos, e não necessariamente entre a prestação de trabalho e os danos. Neste aspeto, a lei delimita uma zona de riscos onde só é atribuída a reparação de dano quando a sua causa esteja incluída nesses tipos de riscos. Estes riscos nada têm a ver com o tipo de atividade profissional do trabalhador, mas sim com os que este corre ao colocar a sua força de trabalho à disposição do empregador<sup>22</sup>, nomeadamente os atos devidos na prestação de trabalho no tempo e local de trabalho ( artigo 8.º número 1 da LAT), os atos possibilitadores dessa prestação (artigo 9.º número 1 alínea a), números 2, 3 e 4 da LAT), atos valorizadores dessa prestação ( artigo 9.º número 1, alínea b), d), e h) da LAT), atos normal e eventualmente inerentes a essa prestação ( artigo 8º número 2 da LAT) e atos correspondentes ao exercício de alguns direitos laborais (artigo 9º número 1, alíneas c), e), f), e g) da LAT). Assim, estão excluídos de reparação todos os danos estranhos a um risco da situação laboral.

Quanto ao terceiro e último fator, a espécie do dano, no regime dos acidentes de trabalho a indemnização é calculada apenas tendo em conta o prejuízo económico causado por essa lesão estando até a indemnização em dinheiro fixada em função da retribuição do trabalhador (artigo 71.º da LAT), logo estamos perante um dano patrimonial. Assim sendo, a reparação de danos decorrentes de acidente de trabalho fica dependente de um certo dano patrimonial, que deriva da impossibilidade do trabalhador sinistrado exercer a sua prestação de trabalho<sup>23</sup>. Por outro lado, a reparação dos danos não patrimoniais já fica dependente dos pressupostos da responsabilidade civil.

## **2.4 Extensão do conceito**

O artigo 9.º número 1 da Lei n.º 98/2009 amplia o conceito de acidente de trabalho, incluindo situações que vão além dos acidentes ocorridos durante a execução de atividades diretamente relacionadas à prestação de trabalho. Entre essas situações incluem-se: o acidente de trajeto, isto é, aquele que ocorra no trajeto de ida e regresso do

---

<sup>22</sup>MENEZES LEITÃO, ob. cit., p.445.

<sup>23</sup>MENEZES LEITÃO, ob. cit., p.446-447.

### *Suicídio como acidente de trabalho*

---

trabalhador para o local de trabalho, independentemente do tipo de transporte utilizado (alínea a); o acidente ocorrido durante a execução de serviços espontaneamente prestados dos quais resultem proveito económico para o empregador (alínea b); o acidente durante o exercício do direito de reunião ou de atividade representante dos trabalhadores (alínea c); o acidente durante a frequência de formações profissionais com autorização expressa do empregador (alínea d); o acidente no local de pagamento da retribuição enquanto o trabalhador aí se encontrar para esse efeito (alínea e); o acidente no local onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência em virtude de anterior acidente (alínea f); o acidente aquando da procura de emprego durante o crédito de horas a isso destinado com processo de cessação do contrato de trabalho em curso (alínea g) e o acidente aquando da execução de certos serviços determinados ou consentidos pelo empregador, fora do local e tempo de trabalho (alínea h). Observa-se que, em algumas dessas situações, mesmo sem a supervisão e o controle direto da entidade patronal, o trabalhador ainda permanece sob o poder de direção e subordinação desta, mantendo-se assim o vínculo laboral e, conseqüentemente, uma zona de risco. Focando especialmente nos acidentes de trajeto, ou *in itinere*, mencionados na alínea a), o número 2 do artigo 9.º da LAT enumera condições específicas para que tais eventos possam ser considerados acidentes de trabalho. Para isso, devem ser observados dois requisitos cumulativos: o acidente deve ocorrer no trajeto habitualmente utilizado pelo trabalhador e dentro do tempo normalmente gasto para percorrê-lo.

Atualmente, a exclusão ou a redução da responsabilidade dos acidentes de trabalho apenas poderá existir se resultar diretamente da lei, sendo juridicamente impossível resultar de qualquer acordo entre o empregador e o trabalhador, uma vez que a lei considera nulas todas as cláusulas contratuais que assim disponham, através do artigo 12.º da LAT. Já no caso do agravamento da responsabilidade, a situação é distinta, pois esta sim poderá ocorrer por vontade das partes e é considerada uma cláusula válida, exigindo-se para isso a observância de dois requisitos cumulativos: um comportamento culposo do empregador e a ocorrência de um nexo de causalidade entre esse comportamento e o acidente, nos termos do artigo 18.º número 1 da LAT.

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

Assim sendo, a responsabilidade dos acidentes de trabalho pode ser excluída perante a verificação de certos requisitos previstos no artigo 14.º da LAT, dando origem à descaracterização dos acidentes de trabalho. Segundo alguns autores, nomeadamente Carlos Alegre<sup>24</sup> e Maria do Rosário Ramalho<sup>25</sup>, o nome deste instituto pode induzir em erro fazendo transparecer à primeira vista que a descaracterização do acidente de trabalho significa que este deixe de ser considerado como tal, mas não, o acidente de trabalho continua a existir com todos os seus elementos essenciais presentes no artigo 8.º da LAT, no entanto são afastados os efeitos reparatórios que este deveria causar ao empregador, devido a um certo comportamento da vítima. Isto é, os acidentes previstos no artigo 14.º da LAT continuam a ser considerados como acidentes de trabalho porque efetivamente ocorrem em contexto laboral, só não dão direito à sua reparação por um motivo imputável ao empregador, ou seja, foram ocorrências que derivaram de um motivo alheio a este e por culpa do trabalhador. Assim sendo, a culpa do trabalhador em determinadas situações pode excluir ou reduzir a responsabilidade do empregador.

A descaracterização do acidente de trabalho possui alguns pontos em comum com a figura da culpa do lesado, prevista no artigo 570.º do Código Civil, sendo o mais evidente o fato de que, em ambos os casos, o lesado é a própria pessoa que contribuiu para a ocorrência do acidente. No entanto, a grande diferença que separa estes dois institutos reside no facto do primeiro resultar de um risco já existente, mas agravado por um determinado comportamento do trabalhador perdendo o direito à sua reparação, enquanto que o segundo resulta exclusivamente do comportamento do lesado, ficando este obrigado à reparação dos danos causados.

Quanto à repartição de responsabilidades, segundo Vaz Serra<sup>26</sup>, existe exoneração total do empregador se o lesado for a única causa do dano e nesse caso a indemnização será excluída. Contrariamente, se a culpa do trabalhador concorrer com o risco já existente, há exoneração parcial do empregador, podendo a indemnização ser concedida ou reduzida.

---

<sup>24</sup> CARLOS ALEGRE, ob. cit., p.60.

<sup>25</sup> ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit., p.878.

<sup>26</sup> ADRIANO VAZ SERRA em anotação ao Acórdão do STJ de 14\06\1966 in *Revista de Legislação e Jurisprudência*, n.º 99, 1966-1967, n.ºs 3310-3333, p. 364.

## *Suicídio como acidente de trabalho*

---

Já Antunes Varela<sup>27</sup> entende o contrário, defendendo a ideia de que se existir um culpado apenas, esse terá de ser responsabilizado pelo seu comportamento, independentemente de ser o único gerador do dano ou não. Entendimento igual faz a LAT no seu artigo 14.º não acolhendo sequer a possibilidade de existir um confronto de causas, dispondo este artigo que ao existir descaracterização do acidente de trabalho, o trabalhador perde o direito a qualquer tipo de indemnização por parte do empregador, ficando este último isento de qualquer responsabilidade.

Enquadrando agora o conteúdo do artigo 14º da LAT, mais especificamente a primeira alínea<sup>28</sup>, com o tema deste estudo, podemos verificar que a lei exclui o direito à reparação nos casos em que o acidente “for dolosamente provocado pelo sinistrado”. O conceito de dolo, segundo o direito penal, comporta dois elementos: a consciência e a vontade, isto é, o sinistrado ao praticar tal facto tem consciência do seu comportamento e das suas consequências, fazendo-o de sua livre vontade e com a intenção de provocar tal resultado. A maioria dos autores consideram o suicídio como um ato doloso que não se pode incluir no conceito de acidente de trabalho. Diferente visão têm os autores Maria Adelaide Domingos, Viriato Reis e Diogo Ravara<sup>29</sup>, que não defendem a descaracterização do acidente de trabalho quando o suicídio é resultante de um estado psicológico causado por ato ilícito de terceiro, nomeadamente do empregador. Esta questão será tratada em detalhe mais adiante.

### **3 O SUICÍDIO**

#### **3.1 Conceito**

Em termos etimológicos, a palavra suicídio deriva de duas expressões de origem latina: “*sui*” (de si mesmo) e “*caedere*” (matar), ou seja, matar-se a si mesmo. A Organização Mundial de Saúde classifica “o ato suicida como um ato onde o individuo causa a si

---

<sup>27</sup> JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA em comentário ao Acórdão do STJ de 05\12\1967, in RJJ, n.º 101, 1968-1969, n.ºs 3358-3381, p. 248-256.

<sup>28</sup> “O empregador não tem que reparar os danos decorrentes do acidente que: a) For dolosamente provocado pelo sinistrado (...)”

<sup>29</sup> ADELAIDE DOMINGOS; VIRIATO REIS e DIOGO RAVARA, ob. cit., p.38, nota 27.

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

próprio uma lesão ou um dano, com um grau variável de intencionalidade letal”<sup>30</sup>, constituindo um problema de saúde pública cada vez mais presente nos dias de hoje, motivado por diferentes fatores nomeadamente biológicos, genéticos, psicológicos, culturais e também laborais<sup>31</sup>.

Ainda relativamente ao conceito, a doutrina divide-se quanto à voluntariedade do ato e cria duas teorias distintas: o suicídio consciente (voluntário) e o suicídio inconsciente (involuntário)<sup>32</sup>. A primeira acontece quando o suicida se encontra na total posse das suas faculdades mentais e comete o ato com consciência da sua vontade<sup>33</sup>. Esta é a tese defendida por Émile Durkheim<sup>34</sup>, que considera o suicídio um ato voluntário. Por outro lado, Esquirol<sup>35</sup>, defende a teoria do suicídio inconsciente, isto é, onde a vontade do agente é anulada por fatores externos que limitam o seu livre-arbítrio e é antecedido por uma doença mental, afirmando este autor que o suicida se encontra num estado de delírio.

Embora este seja um tema bastante complexo, a dificuldade aumenta quando se trata de distinguir um suicídio motivado por questões laborais de outro decorrente de causas distintas. No entanto, alguns indícios podem ajudar a esclarecer essa questão, como, por exemplo, o fato de o suicídio ocorrer no próprio local de trabalho ou o caso em que o trabalhador deixa uma mensagem escrita indicando os motivos do ato. Nesses casos, é praticamente indiscutível que fatores laborais tiveram um peso significativo na decisão do suicida. Quando tal não acontece é muito difícil de provar os motivos desse comportamento<sup>36</sup>.

---

<sup>30</sup> ANA RIBEIRO COSTA, *O Ato Suicida do Trabalhador – A Tutela ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais*, Questões Laborais n.º 40, 2012, p. 217.

<sup>31</sup> OMS, *Prevenção do Suicídio – Um Recuso para Conselheiros*, Genebra, 2006.

<sup>32</sup> ANA RIBEIRO COSTA, ob. cit., p.217.

<sup>33</sup> ANA RIBEIRO COSTA, ob. cit., p.218.

<sup>34</sup> ANTHONY GIDDENS, *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 9.ª edição, 2014, p.832.

<sup>35</sup> BENJAMIN JOLY, *La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels: regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative*, DS, n.º 3, 2010, p. 259.

<sup>36</sup> Segundo o psiquiatra Christophe Dejourns, disponível em: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

Segundo Rita Garcia Pereira<sup>37</sup> e Ana Cristina Ribeiro Costa<sup>38</sup> se o suicídio do trabalhador for motivado pela sua prestação de trabalho, existe um nexo de causalidade entre esta e o dano de morte, logo terá de ser considerado como acidente de trabalho, mesmo que tenham existido outras razões para além das laborais.

### **3.2 No tempo e local de trabalho**

Muitos têm sido os casos de suicídio cometidos no local e no tempo de trabalho, quer em Portugal, quer também em países vizinhos, como Espanha ou França. O exemplo português mais claro desta realidade aconteceu entre 2007 e 2015 entre os agentes de autoridade da PSP e da GNR<sup>39</sup>, onde em apenas oito anos foram registados oitenta e nove suicídios com recurso a arma de fogo utilizada no exercício da sua profissão, e maioritariamente cometidos no local de trabalho, justificados pela exaustão e stress provocados pelas suas condições de trabalho. Neste caso específico, consideramos estar presente o concurso de causas discutido no capítulo anterior. Os agentes, ao terem acesso à arma de fogo — um instrumento imprescindível à sua profissão — e ao estarem expostos diariamente a situações de extremo stress, enfrentam um risco preexistente que pode ter contribuído para o ato suicida.

Tal como foi referido anteriormente, o suicídio que é cometido no local e tempo de trabalho, pode ser considerado como acidente de trabalho desde que se prove a existência de um nexo de causalidade, uma vez reunidas as condições do artigo 8.º número 1 da LAT.

No nosso ordenamento jurídico, quando a lesão em causa se perpetua imediatamente a seguir ao evento no local e tempo de trabalho, pode existir a presunção de um acidente de trabalho, nos termos do artigo 10.º número 1 da LAT, sendo esta presunção ilidível, ou seja, admite prova em sentido contrário, recaindo o ónus da prova sobre a empresa empregadora. No entanto, no ordenamento jurídico português ainda não houve qualquer

---

<sup>37</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho - Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, 2009, p. 212-213.

<sup>38</sup> ANA RIBEIRO COSTA, ob. cit., p.44.

<sup>39</sup> MANUELA FIALHO, *Do assédio laboral ao suicídio*, Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação, Coimbra: Almedina, 2017, p. 161-162.

### *Suicídio como acidente de trabalho*

---

decisão com base nesse fundamento, já que o legislador português entende o suicídio como um ato repleto de vontade e uma das características jurídicas do acidente de trabalho é precisamente o contrário, a sua subitaneidade.

### **3.3 Fora do tempo e local de trabalho**

Se o suicídio cometido no local e no tempo de trabalho já enfrenta dificuldades para ser reconhecido como acidente laboral, mais complexo ainda é classificar dessa forma o suicídio ocorrido fora do horário e do local de trabalho. Nesses casos, o julgador não pode fundamentar-se no artigo 8.º nem no artigo 9.º da LAT, sendo necessária uma extensão do conceito para permitir tal interpretação.

Vejamos dois exemplos práticos. De acordo com o artigo 9.º número 1, alínea a), da LAT, é considerado acidente de trabalho aquele que ocorra “no trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste (...)”. Qual seria, então, a diferença entre o caso de um trabalhador que, ao sair do trabalho, precise de atravessar uma ponte a pé e, ao tropeçar, cai no rio, e o caso de um trabalhador que, após uma discussão com o empregador e sob ameaça de despedimento, passa pela mesma ponte e decide atirar-se ao rio?

Perante estes dois casos, o julgador não tem qualquer justificação válida de classificar apenas o primeiro acontecimento como acidente laboral, uma vez que ambos os acontecimentos resultaram na morte do trabalhador e, em ambos os casos, existiu uma conexão com a prestação de trabalho. Quanto à existência da vontade e consciência do ato, é obvio que no segundo caso, o trabalhador praticou um ato inconsciente devido ao momento de tensão vivido momentos antes com o seu empregador, ou seja, foi uma ação repentina. Aqui, na opinião do juiz espanhol Jose Fernando Lousada Arochena<sup>40</sup>, a vontade do trabalhador “foi submetida a determinismos determinantes de uma intenção suicida, destruidora da vida e da própria vontade”, isto é, não existe uma vontade livre e esclarecida da vítima, logo não é um ato voluntário.

---

<sup>40</sup> JOSE FERNANDO LOUSADA AROCHENA, *O Suicídio como acidente de trabalho (Comentários ao processo STSJ/Galícia de 4 de abril de 2003)*, disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5466/o-suicidio-como-acidente-de-trabalho>

### **3.4 Análise da jurisprudência portuguesa**

Em Portugal existem poucas decisões relativas a este tema e até ao momento sempre se rejeitou a teoria de que um suicídio possa vir a ser qualificado como um acidente de trabalho. Nesse contexto, iremos centrar a nossa análise num acórdão português que reflete essa questão: o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora (TRE) de 08-10-2020<sup>41</sup>. O caso trata de Daniel Silveira, um homem que foi contratado em 1981 como subdiretor de uma agência bancária e responsável pelo Departamento Regional do Algarve, o qual recebia instruções de serviço do Diretor da Direção Comercial Sul.

No ano de 2013, durante um dia normal de trabalho no seu gabinete, este último tentou convencer Daniel (na altura com 61 anos) a reformar-se alegando que o mesmo já exercia este trabalho há muitos anos. Perante a proposta do seu Diretor, Daniel ficou imediatamente surpreendido e incrédulo, recusando de imediato tal sugestão. Perante isto, o seu Diretor informa-o de que se não aceitasse reformar-se iria ser substituído de imediato nas suas funções alegando de forma desprezível que este estaria a desenvolver um mau trabalho, passando a ter tarefas de menor responsabilidade.

Perante esta conjuntura de acontecimentos inesperados, Daniel sofreu um grande abalo psíquico ficando bastante angustiado e emocionalmente alterado, pois foi algo que ele não esperava de todo, depois de tantos anos a exercer aquela função. A 27 de dezembro desse mesmo ano, enviou um email ao Presidente da empresa a informá-lo da intenção de colocar termo à própria vida e a partir daí surgiram as várias tentativas de suicídio, até que a 21 de outubro de 2014, Daniel colocou de facto termo à vida, sendo colhido por um comboio Alfa Pendular.

Posteriormente, a esposa de Daniel veio intentar uma ação especial contra a entidade empregadora e a sua companhia de seguros, pedindo a condenação destas a pagarem-lhe uma pensão anual e vitalícia e outras indemnizações, alegando que a entidade empregadora violou o dever de cuidado de respeitar a saúde e a integridade moral do

---

<sup>41</sup> Acórdão disponível em:

<https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/3fcfa1b017c3bdf58025861c003cfff4?OpenDocument>

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

trabalhador (seu falecido marido) através do assédio moral que lhe causou para que desistisse da sua profissão, provocando-lhe uma lesão psíquica seguida de doença, que o incapacitou de forma absoluta para o trabalho.

A companhia de seguros veio contestar, dizendo que a obrigação de indemnizar só existe quando haja um nexo de causalidade entre o facto do agente e o dano produzido, o que neste caso não se verifica, uma vez que não existe qualquer nexo de causalidade entre a morte em consequência do suicídio e o convite para a reforma feito pela entidade empregadora, acrescentando ainda que não existiu qualquer tipo de assédio moral mas sim a possibilidade de Daniel ter ficado sob stress perante a proposta da reforma antecipada.

Também a entidade empregadora veio apresentar a sua contestação, alegando que a morte do seu trabalhador Daniel foi lhe comunicada de forma natural e nunca como a possibilidade de um acidente de trabalho, acrescentando ainda que essa hipótese surgiu apenas quando a sua esposa se viu confrontada com uma situação de endividamento que desconhecia. Além disso, durante aquele período a empresa estaria em processo de reestruturação quer a nível nacional como regional, tendo Daniel interpretado a proposta do seu superior como uma quebra na relação de confiança que tinham, agindo com comportamentos desajustados e desadequados, sem qualquer razão aparente de resultar na “depressão atípica” descrita pela sua esposa. Alega por fim que não se verifica a presença cumulativa dos requisitos essenciais do conceito de trabalho, nomeadamente o elemento temporal, espacial e nexo causal.

Ora, perante as contestações apresentadas, foi proferido despacho saneador julgando-se a ação improcedente e absolvendo as rés de tudo o que foi peticionado pela Autora.

Inconformada, a esposa de Daniel interpôs recurso de apelação; no entanto, o tribunal manteve a decisão da sentença recorrida, alegando que o suicídio ocorreu fora do local e do tempo de trabalho, não se enquadrando em nenhuma das circunstâncias previstas nos artigos 8.º e 9.º da LAT. A questão central é saber se há ou não um nexo de causalidade entre o evento e o dano. Segundo os peritos médico-legais, tanto o convite para reforma quanto a proposta de mudança de funções poderiam ter causado dor e sofrimento ao trabalhador, mas não constituem, por si sós, motivo suficiente para gerar uma intenção

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

suicida. Além disso, o tribunal entendeu que não havia indícios de assédio moral, conforme previsto no artigo 29.º do Código do Trabalho, já que, para sua caracterização, seria necessário verificar um objetivo final ilícito ou reprovável por parte do empregador, o que não se confirmou no caso.

Ora, no nosso ponto de vista, este poderia ter sido um caso de suicídio qualificado como acidente de trabalho, uma vez que se encontram presentes os requisitos cumulativos do artigo 8.º da LAT. Vejamos:

1º Existe um acidente ou facto - neste caso concreto, o acidente foi o abalo psíquico\ depressivo sofrido pelo trabalhador aquando da proposta inesperada de reforma antecipada pelo seu empregador.

2º Ocorreu no local e no tempo de trabalho - o trabalhador foi alvo da proposta do empregador no seu próprio gabinete durante o seu habitual horário de trabalho.

3º Resultou um dano - neste caso o abalo psíquico sofrido pelo trabalhador e o estado depressivo em que ficou perante a proposta inusitada da entidade empregadora, resultaram no dano de morte, através de um ato suicida; e

4º Existe um nexo de causalidade entre o facto e o dano - neste caso, embora o dano não se tenha verificado imediatamente a seguir ao facto, uma vez que o suicídio só se consumou passados 10 meses da ocorrência do abalo psíquico, nos termos do artigo 10.º número 2 da LAT, tal motivo não é causa impeditiva para que seja considerado como acidente de trabalho, bastando apenas aos beneficiários-legais provar que o dano foi consequência desse mesmo facto.

Verificados os requisitos do acidente de trabalho, abordaremos agora as características essenciais deste conceito. Vejamos uma vez mais:

1ª característica: Causa exterior. No caso concreto estamos perante uma causa moral, isto é, não existiu aqui nenhum acontecimento exterior direto e visível, mas sim algo que abalou o estado moral do trabalhador. A causa moral, embora possa causar alguma divergência entre a doutrina, é defendida por vários autores, nomeadamente, Carlos

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

Alegre<sup>42</sup>, considerando como acidente de trabalho a lesão causada por uma queda do trabalhador ao receber a notícia do seu despedimento.

2ª característica: Subitaneidade. No caso concreto, o abalo psíquico que o trabalhador sofreu foi realmente um evento súbito, resultado de uma notícia que ele não esperava receber e além de que anteriormente a este episódio o trabalhador nunca tinha apresentado um quadro clínico depressivo, senão após este convite da reforma antecipada. Neste caso, os efeitos verificaram-se logo após o evento, através das várias tentativas de suicídio por parte do trabalhador, evoluindo de forma agravada até ao dia em que o suicídio se consumou de facto.

3ª característica: Carácter violento. Segundo alguma doutrina, esta não é considerada uma característica essencial do acidente de trabalho, isto porque não tem necessariamente de ocorrer um ato violento que resulte numa ação lesiva no corpo humano, como um corte ou uma fratura. No caso concreto estamos perante a existência de uma lesão não visível, pois estamos a falar da dor e angústia sofrida pelo trabalhador, impossível de se observar fisicamente.

É relevante destacar que o trabalhador enviou um e-mail à sua entidade empregadora, no qual manifestou explicitamente a sua intenção de pôr fim à própria vida após receber a proposta de reforma antecipada. Esse e-mail, que documenta a sua angústia e desespero, foi seguido por várias tentativas de suicídio. Essa evidência corrobora a ligação entre o evento que desencadeou a crise emocional e as ações subsequentes do trabalhador, reforçando o argumento de que a pressão laboral teve um impacto significativo na sua saúde mental.

Ora, na visão do psiquiatra Christophe Dejours, quando o suicídio acontece fora do local de trabalho, mas a pessoa deixa um documento escrito explicando o porquê do ato suicida, é fácil de perceber que o trabalho está em causa<sup>43</sup>. Foi exatamente o que aqui aconteceu, o único documento escrito onde expressou a sua vontade suicida foi dirigido à sua

---

<sup>42</sup> CARLOS ALEGRE, ob. cit., p.37.

<sup>43</sup> Segundo o psiquiatra Christophe Dejours, disponível em: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

entidade empregadora e não por exemplo à sua família, o que a nosso ver demonstra, ainda que indiretamente, que as razões que o levaram a cometer o suicídio foram sobretudo laborais e não questões pessoais.

Quanto à questão da possível descaracterização do acidente por se considerar o suicídio um ato voluntário, no nosso ponto de vista não se põe em causa, uma vez que estava provado que o trabalhador à data do suicídio se encontrava num estado depressivo avançado, chegando a estar inclusive internado e acompanhado ao nível da psiquiatria. Logo, não estava em plena posse das suas faculdades mentais e por isso capaz de tomar uma ação livre e esclarecida.

A questão que se impõe é: se não fosse o convite à reforma antecipada e a mudança de funções, Daniel ter-se-ia suicidado?

Se a resposta for afirmativa, o suicídio não foi resultado direto do acidente ou do facto, isto é, já existiam alguns problemas na vida de Daniel e este acontecimento apenas despoletou um gatilho para que o suicídio se consumasse mais cedo do que o que seria de esperar, mas já existia uma intenção suicida anteriormente.

Se a resposta for negativa, que é a nosso ver a resposta adequada, estamos perante um suicídio por questões laborais, uma vez que não se conhecia anteriormente a este episódio qualquer intenção suicida, nem razões para que tal acontecesse quer a nível pessoal, familiar ou mental.

Assim, por todos os argumentos aqui enumerados, discordamos da decisão final do tribunal de não qualificar este acidente como de trabalho e de absolver as rés do pedido de indemnização da esposa do Daniel, por considerar que efetivamente foi o convite à reforma antecipada e a alteração de funções do trabalhador que o levaram a um estado depressivo profundo e posteriormente à sua morte por suicídio.

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

Outro exemplo relevante sobre esta temática é o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (TRL) de 12 de outubro de 2022.<sup>44</sup> Neste caso, ocorrido em 1991, um homem de cinquenta e sete anos sofreu um acidente enquanto pilotava um helicóptero, resultando em paraplegia e uma fratura exposta na perna. Após o acidente, o trabalhador ficou com uma incapacidade permanente de 100%, passando a depender completamente de terceiros para as suas necessidades diárias. A gravidade das lesões e a perda da autonomia trouxeram um impacto significativo na sua qualidade de vida. Em 2018, quase três décadas após o acidente, o trabalhador veio a suicidar-se.

A sua esposa veio reclamar uma pensão vitalícia à entidade empregadora deste, alegando que a morte do marido foi um facto que resultou do acidente de trabalho que este sofreu e o deixou naquela situação de dependência. No tribunal surge a questão de saber se existiu um nexo de causalidade entre o acidente de trabalho de 1991 e a morte por suicídio em 2018.

Nos autos, a entidade empregadora veio alegar que o artigo 142.º do CPT exige apenas que a morte do sinistrado tenha resultado direta ou indiretamente do acidente de trabalho para existir uma causalidade adequada e que segundo o artigo 563.º do CC, só existe obrigação de indemnizar os danos que o lesado provavelmente não teria sofrido se não fosse a lesão.

Na decisão final, o tribunal concluiu que não havia provas suficientes para estabelecer um nexo causal direto entre o quadro clínico da vítima à época do suicídio e as lesões sofridas no acidente de helicóptero, ocorrido vinte e sete anos antes. Fundamentou essa decisão em diversos fatores: a idade avançada da vítima (oitenta e três anos), as condições de saúde próprias dessa etapa da vida — como doença cardíaca isquémica crónica e insuficiência renal crónica — e o extenso intervalo de tempo entre o acidente e o ato final de suicídio. Além disso, o tribunal considerou relevante o fato de a vítima nunca ter aceitado apoio psicológico, o que dificultava avaliar a gravidade e a origem da sua

---

<sup>44</sup>Acórdão disponível em:

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e50aaa200a6bc9c7802588de0034cea1?OpenDocument>

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

síndrome depressiva, questionando assim se tal condição estava diretamente associada ao acidente.

Analisando comparativamente ambos os acórdãos, percebe-se que os casos diferem amplamente, principalmente em relação ao intervalo temporal entre o evento causador e o dano final. No segundo acórdão, o lapso de vinte e sete anos entre o acidente e o suicídio torna bastante complexa a tarefa de estabelecer umnexo causal direto, ainda que o artigo 10º número 2, da LAT permita aos beneficiários legais do trabalhador a tentativa de demonstrar que o dano decorreu do acidente. Situação completamente diferente do acórdão anterior em que se passaram apenas dez meses desde o facto ao dano, e durante esse período existiram várias tentativas de suicídio nunca consumadas.

Outro facto relevante é o quadro clínico que o trabalhador apresentava à data da sua morte; enquanto no primeiro caso desconhecia-se qualquer tipo de doença terminal, neste último o sujeito padecia de uma doença cardíaca isquémica crónica e de insuficiência renal crónica, podendo estas serem as razões válidas para querer colocar termo à própria vida, devido a todo o sofrimento que lhe podiam causar aliado às anteriores lesões provocadas pelo acidente.

Por último, fazendo uma análise à voluntariedade do ato, é de notar que no primeiro caso era reconhecida ao suicida uma síndrome depressiva profunda, estando inclusive a ser acompanhado por uma equipa de psiquiatria, não se encontrando capaz de tomar uma decisão livre e esclarecida; por outro lado, neste último caso, como sempre recusou ter acompanhamento psicológico, torna-se impossível de avaliar a situação depressiva em que o suicida se encontrava ao momento da sua morte, logo o tribunal pode *a priori* entender este suicídio como um ato voluntário do sujeito e por isso não o qualificar como um acidente laboral.

Num terceiro exemplo, ilustrado pelo acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra (TRC) de 28 de janeiro de 2010, temos o caso de um trabalhador que, após um acidente de trabalho ocorrido a 19 de março de 2005, sofreu lesões graves e foi submetido a um longo internamento hospitalar. As lesões incluíam queimaduras severas em várias partes do corpo, como a face, couro cabeludo, abdómen e membros superiores, resultando num impacto físico e psicológico significativo. Neste caso específico, as lesões físicas

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

causadas pelas queimaduras graves não foram apenas fonte de dor e sofrimento físico, mas também desencadearam uma série de consequências psicológicas que afetaram a autoconfiança do trabalhador. Esse impacto psicológico manifestou-se em dificuldades de socialização, gerando isolamento e contribuindo para o desenvolvimento de um quadro depressivo grave. A 15 de março de 2006, um ano após o acidente, viera a suicidar-se por enforcamento em sua casa, depois de chegar do trabalho. Este caso foi analisado pelo TRC e posteriormente foi objeto de revista pelo STJ. O primeiro tribunal entendeu que o suicídio não poderia ser considerado como acidente de trabalho, uma vez que tinha ocorrido fora do tempo e local de trabalho, no entanto admitiu a existência de um nexo causal entre o ato suicida e as consequências resultantes do acidente laboral sofrido em março de 2005.

Apesar de não concordar com a decisão tomada, uma vez que a lei admite a extensão do conceito podendo este ocorrer fora do tempo e local de trabalho, temos de enaltecer o facto do tribunal reconhecer o nexo de causalidade entre o suicídio e os danos do acidente laboral, defendendo a ideia de que as consequências do acidente não têm de se manifestar imediatamente após a sua ocorrência, podendo sim ocorrer posteriormente, como foi o caso passado um ano. Esta é, para nós, uma decisão inédita nos tribunais portugueses quanto a esta matéria, uma vez que o requisito essencial mais difícil de provar, o nexo de causalidade entre o suicídio e os danos, foi reconhecido prontamente pelo TRC, o que nos acórdãos analisados anteriormente não aconteceu. Assim, o que levou o tribunal a improceder o pedido, foi apenas o facto de o suicídio ter ocorrido em casa do trabalhador fora do tempo e local de trabalho, não cumprindo um dos requisitos essenciais do conceito.

No entanto e apesar dessa circunstância, este acórdão foi alvo de revista pelo STJ<sup>45</sup>, que por sua vez revogou a decisão tomada pelo TRC, optando por um entendimento diferente e mais redutor quanto ao nexo de causalidade, alegando que a morte por suicídio é um

---

<sup>45</sup> Acórdão disponível em:

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/750142c2b60fc3438025781800336f1d?OpenDocument>

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

ato voluntário do sujeito, o que contraria a subitaneidade do conceito de acidente de trabalho.

Assistimos assim, a uma decisão retrógrada do STJ em relação ao TRC. Enquanto este último admite existir um nexo de causalidade entre as lesões do acidente e o dano (morte), o primeiro nega qualquer nexo causal por entender que as lesões não foram a causa adequada da morte deste, mas sim o ato de enforcamento pelo próprio sinistrado. Na nossa opinião, o STJ deveria ter tido em conta o grave quadro depressivo que o sujeito apresentava após o acidente que o vitimou, tendo sido inclusive acompanhado por um psiquiatra, e desta forma concluir que o suicídio foi um ato inconsciente e desprovido de razão.

### **3.5 Análise de ordenamentos jurídicos vizinhos - em especial Espanha e França**

Em Portugal, como destacado, o entendimento predominante nos tribunais ainda não admite a qualificação de suicídio como acidente de trabalho. Nos casos avaliados até agora, o elemento fundamental que se considera em falta é o nexo de causalidade direto entre o ambiente de trabalho e o ato suicida, especialmente em casos que ocorrem fora do local e do tempo de trabalho.

Contudo, os sistemas jurídicos de Espanha e França já admitem a possibilidade de enquadrar o suicídio como acidente de trabalho em determinadas situações. Nestes países a definição legal de acidente de trabalho<sup>46</sup> é distinta da legislação portuguesa, sendo mais abrangente e menos redutora, não exigindo que o acidente tenha de ocorrer no local e tempo de trabalho, como faz a LAT portuguesa.

---

<sup>46</sup> “Artículo 156º LGSS- Concepto de accidente de trabajo. 1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”

“Article L411-1 Code de la Sécurité Sociale - Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.”

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

Em Espanha, os tribunais já começaram a adotar a ideia de que um suicídio possa ser considerado um acidente laboral quando se comprove que o estado depressivo do sujeito no momento do suicídio se deve unicamente às condições do meio laboral a que estava exposto, estado depressivo esse que suprime a vontade do sujeito. Um dos casos que chegou ao tribunal espanhol sobre esta matéria foi o acórdão do TSJC de 11/04/2014, onde um trabalhador se suicidou fora do tempo e local de trabalho, no entanto deixou um bilhete à família onde exibia as razões que o levaram a cometer tal ato, permitindo desta forma ao tribunal conferir que o estado depressivo do sujeito tinha sido resultado somente de situações laborais que enfrentou, considerando-o por isso acidente de trabalho. Outro exemplo espanhol foi um acórdão do mesmo Tribunal, mas do ano seguinte (26/10/2015), onde um trabalhador do setor bancário, alvo de um processo disciplinar e em risco de perder o emprego, se suicidou fora do tempo e local de trabalho. Neste caso, o tribunal entendeu também que o transtorno depressivo que o trabalhador padecia à data da sua morte foi resultado direto da instauração daquele processo disciplinar, decidindo por isso colocar termo à própria vida. Aliado a isto, não existiam outros fatores, para além do laboral, que pudessem levar o sujeito a tomar tal atitude.

Em França, verificou-se uma maior abertura dos tribunais em qualificar o suicídio como acidente de trabalho após a onda de suicídios ocorrida nas empresas “Renault” e “France Telecom”, entre os anos 2006 e 2009. Um dos casos franceses abordado no tribunal sobre esta matéria, foi o de um trabalhador da “Renault”<sup>47</sup> que apesar de se ter suicidado em casa, fora do tempo e local de trabalho, deixou (tal como no primeiro acórdão espanhol analisado) uma carta de despedida queixando-se do stress e da pressão a que estava sujeito diariamente no seu local de trabalho. O tribunal francês considerou que o estado depressivo do trabalhador que o levou ao suicídio se deveu, uma vez mais, às condições laborais a que este estava exposto e por isso qualificou-o como acidente de trabalho.

---

<sup>47</sup> Notícia disponível em: <https://exame.com/negocios/renault-e-considerada-culpada-por-suicidio-de-funcionario/>

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

Outro exemplo francês bastante mediático foi o caso da reestruturação da empresa “France Telecom”<sup>48</sup>, onde durante este processo várias pessoas foram obrigadas a mudar de profissão e até mesmo de cidade, causando-lhes grande sofrimento e stress. Alguns desses trabalhadores (cerca de sessenta), não aguentando esse clima de incerteza, cometeram o suicídio, deixando uma vez mais cartas de despedida onde descreviam as más práticas da empresa, facilitando de certo modo a decisão do Tribunal de qualificar esse ato como acidente laboral.

No entanto, quer no ordenamento espanhol quer no ordenamento francês, existem decisões contrárias às aqui referidas anteriormente, isto é, nem sempre os tribunais optam por qualificar o suicídio como um acidente de trabalho, isto porque se tratam de situações muito complexas e pouco objetivas, devendo os tribunais avaliar minuciosamente cada caso. Ora, observando os casos analisados surge à primeira vista um elemento que é comum a todos: a carta de despedida. Apesar de este não ser um elemento imprescindível à decisão do tribunal, é um elemento que pode ser determinante para a classificação do suicídio como acidente de trabalho, quando nele se expõem os motivos que levaram o sujeito a tomar tal atitude.

Neste sentido, foi elaborado pela Comissão Europeia um “Quadro Estratégico de saúde e segurança no trabalho (2021-2027)”<sup>49</sup> onde se apresentam três objectivos-chave a atingir nos próximos anos: antecipar e gerir a mudança no novo mundo do trabalho (através da análise de questões emergentes relacionadas com a saúde mental dos trabalhadores), melhorar a prevenção de doenças e acidentes de trabalho (atualização de regras sobre o uso de produtos químicos perigosos, de forma a diminuir o cancro e as doenças respiratórias) e aumentar o grau de preparação para eventuais ameaças futuras para a saúde (através de procedimentos a adotar no caso de futuras crises sanitárias em cooperação com os agentes de saúde pública). Além destes objetivos, o quadro estratégico reconhece a importância de abordar o aumento dos riscos psicossociais, particularmente

---

<sup>48</sup> Notícia disponível em: <https://expresso.pt/internacional/2019-12-20-Antigo-presidente-e-diretores-da-France-Telecom-condenados-a-prisao-pelo-suicidio-de-ex-funcionarios>

<sup>49</sup> Notícia disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/ue-quadro-estrategico-para-a-saude-e-seguranca-no-trabalho>

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

devido ao teletrabalho, que cresceu durante a pandemia e afetou significativamente a saúde mental dos trabalhadores. A Comissão Europeia propõe, assim, uma adaptação dinâmica das políticas de saúde e segurança, para responder aos desafios impostos pelo novo paradigma laboral, assegurando que a saúde física e mental dos trabalhadores continue protegida em um ambiente em constante mudança.

## CONCLUSÃO

Na presente investigação demonstrou-se que os riscos psicossociais estão cada vez mais presentes na comunidade laboral atualmente, provocando efeitos nefastos no trabalhador, na empresa e na própria sociedade em geral. Entre esses riscos, o assédio é o único reconhecido legalmente em Portugal, conforme estipulado no artigo 29.º do Código do Trabalho. Essa limitação revela uma lacuna na legislação, pois outras questões críticas, como o stresse e o *burnout*, não têm a mesma proteção legal, apesar de sua prevalência crescente no contexto laboral contemporâneo.

As novas formas organizacionais de trabalho têm tido repercussão na saúde mental dos trabalhadores, devido ao aumento da competitividade entre eles e o ritmo de trabalho excessivo a que estão expostos. Portanto, face a essas exigências laborais, o suicídio tem sido a resposta mais frequente de vários trabalhadores, devendo por isso serem implementadas medidas que permitam avaliar o estado de saúde físico e mental destes durante a sua prestação de trabalho.

Quer o ordenamento jurídico espanhol, quer o ordenamento jurídico francês, têm dado passos largos nesta matéria, havendo já decisões dos tribunais que admitem o suicídio como acidente de trabalho, quando seja possível verificar a existência do nexo de causalidade entre esse ato e a prestação laboral.

Contudo, em Portugal ainda existe uma grande dificuldade por parte dos tribunais em relacionar a prestação de trabalho com o suicídio, sobretudo pelo facto de este ser considerado um ato voluntário e uma das características essenciais deste regime é precisamente o contrário, isto é, ser um evento exterior ao trabalhador.

No entanto, perante uma análise ao atual regime dos acidentes de trabalho é possível identificar duas situações distintas: o suicídio que ocorre no tempo e local de trabalho e o suicídio que ocorre fora do tempo e local de trabalho. Na primeira situação, é possível enquadrar o suicídio como acidente de trabalho através do artigo 8.º número 1 da LAT, uma vez que ao se provar o nexo de causalidade entre o acidente e o trabalho e a ausência de vontade do ato, estão reunidos os requisitos essenciais do conceito. O mesmo não acontece na segunda opção, isto é, os tribunais portugueses não encontram na lei nenhum

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

respaldo que possa justificar a decisão de qualificar o suicídio como acidente de trabalho quando este ocorra fora do local e tempo de trabalho, nem através da extensão do artigo 9.º da LAT.

Desta forma, considera-se urgente proceder a uma alteração e ampliação legislativa no que concerne à matéria de acidentes de trabalho a fim de tornar o conceito mais abrangente como acontece nos ordenamentos espanhol e francês, para dar resposta ao aumento do número de suicídios fundado em razões laborais. Na nossa opinião, a posição da jurisprudência portuguesa neste tema somente irá modificar quando ocorrer efetivamente essa alteração à legislação, para que depois possa encontrar na lei um fundamento às suas decisões.

Para finalizar, é fundamental que o Direito português evolua para acompanhar as transformações e desafios do mundo do trabalho, especialmente em relação aos riscos psicossociais e à saúde mental dos trabalhadores. A consideração do suicídio como um possível acidente de trabalho deve ser abordada com rigor e sensibilidade, avaliando cada caso em seu contexto específico.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Alegre, Carlos (2009). “Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais - Regime Jurídico Anotado.”. Coimbra: Almedina.

Arochena, Jose Fernando Lousada. “O Suicídio como acidente de trabalho (Comentários ao processo STSJ/Galícia de 4 de abril de 2003)”, disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5466/o-suicidio-como-acidente-de-trabalho>

Coelho, João Manuel Aguiar (2009). “Gestão Preventiva de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais no Quadro da União Europeia”. Tese de Doutoramento, Universidade Fernando Pessoa.

Costa, Ana Cristina Ribeiro (2012). “O Ato Suicida do Trabalhador – A Tutela ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais.”. Questões Laborais, n.º 40.

Domingos, A., Reis V., Ravara D. (2013) E-book “Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Introdução”. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários.

Fialho, Manuela (2017). “Do assédio laboral ao suicídio”, Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação. Coimbra; Almedina.

Gomes, Júlio Manuel Vieira (2013). “O acidente de trabalho- o acidente in itinere e a sua descaracterização”. Coimbra Editora.

Leitão, Menezes. “L. Direito do Trabalho”. Universitário. 7.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina.

Maia, Sara (2016). “Suicídio (ou tentativa): acidente de trabalho ou doença de trabalho?”. Tese de mestrado em Direito, Braga, Faculdade de Direito da Universidade do Minho.

Mesquita, José Andrade (2010). “Acidentes de Trabalho”. Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita, vol. II.

OIT - Organização Internacional do Trabalho (1986). “Les facteurs psychosociaux au travail. Nature, incidences, prévention”. Genève. Bureau International du Travail.

OMS - Organização Mundial da Saúde (1981). “Santé et bien-être sur les lieux de travail. Rapport sur la réunion d’un groupe de travail de l’OMS”. Prague, le 18-20 septembre 1979, Bureau Régional de l’Europe. Copenhague, Organisation Mondiale de la Santé.

*Suicídio como acidente de trabalho*

---

Pereira, Rita Garcia (2009). “Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho - Contributo para a sua Conceptualização”. Coimbra: Coimbra Editora.

Ramalho, Rosário. “Tratado do Direito do Trabalho – Parte II, Situações laborais individuais”. 5.ª ed. Coimbra: Almedina.

## **JURISPRUDÊNCIA**

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16 de dezembro de 2010, processo n° 196/06.8, relator Sousa Grandão. Disponível em:

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/750142c2b60fc3438025781800336f1d?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 28 de janeiro de 2010, processo n° 196/06.8, relator Felizardo Paiva. Disponível em:

<https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/0/bf554e1ab3be2b28802576d20056811c?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 08 de outubro de 2020, processo n° 2588/15.2, relator Moisés Silva. Disponível em:

<https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/3fcfa1b017c3bdf58025861c003cff4?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 12 de outubro de 2022, processo n° 4513/09.0, relator Manuela Fialho. Disponível em:

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e50aaa200a6bc9c7802588de0034cea1?OpenDocument>