



**Universidade do Minho**  
Escola de Direito

Liliana Martins Ferreira **O Conceito de Acidente de Trabalho e a sua Análise Jurisprudencial**

Liliana Martins Ferreira

**O Conceito de Acidente de Trabalho e a sua Análise Jurisprudencial**

UMinho | 2018

Outubro de 2018





**Universidade do Minho**

Escola de Direito

Liliana Martins Ferreira

**O Conceito de Acidente de Trabalho e a  
sua Análise Jurisprudencial**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em Direito Judiciário

Trabalho efetuado sob a orientação da  
**Professora Doutora Maria Irene Silva Ferreira  
Gomes**

Outubro de 2018

# DECLARAÇÃO

**Nome:** Liliana Martins Ferreira

**Endereço eletrónico:** [li\\_mf94@hotmail.com](mailto:li_mf94@hotmail.com)

**Número do Bilhete de Identidade:** 14652882

**Título dissertação:** O conceito de acidente de trabalho e a sua análise jurisprudencial

**Orientadora:** Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

**Ano de conclusão:** 2018

**Designação do Mestrado:** Direito Judiciário (direitos processuais e organização judiciária)

**É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA DISSERTAÇÃO APENAS PARA EFEITO DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.**

**Universidade do Minho, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_**

**Assinatura:** \_\_\_\_\_

## **Agradecimentos**

Para a concretização desta dissertação foi essencial o apoio e suporte do meu noivo, dos meus pais e dos meus futuros sogros, pois não há pessoas que mais acreditem em mim e nas minhas capacidades do que eles.

Tenho agradecer também aos amigos que, durante todo o percurso, me deram alento para levar a cabo e terminar com sucesso esta etapa da minha vida.

À minha avó, que embora já cá não esteja, em presença, há alguns anos, continua no meu pensamento e sei o orgulho que teria em ver-me concluir o Mestrado. Os que amámos permanecem eternamente vivos nos nossos corações.

À Professora Maria Irene da Silva Ferreira Gomes, agradeço, pela sugestão do título da dissertação, pelo acompanhamento e confiança que depositou em mim.

A todos eles o meu muito obrigada!

## Resumo

Esta dissertação tem por base o estudo do tema Acidentes de Trabalho.

A escolha desta temática deveu-se à sua pertinência, tendo em conta a sinistralidade registada não só em Portugal, mas também em vários países. No meu entender, este assunto merecia mais dedicação, visto que poucos são aqueles que perderam tempo a explorar-lo. Além de que é um tema atual e com o qual nos deparámos no nosso quotidiano.

Nesta medida, há que ter em conta que o trabalhador sofre muitos acidentes, porque se sujeita, por vezes, a condições menos dignas de trabalho devido à necessidade de auferir o seu salário. Ainda assim, hoje, já existe uma grande preocupação com o trabalhador, nada que se compare, com as condições que este tinha até, e, durante a era industrial, pois aí as condições não eram só indignas, mas sim desumanas.

Trata-se de uma dissertação que aborda diferentes tópicos dentro dos sinistros laborais. Dito isto, decidi dividi-la em dois capítulos fundamentais, cujo primeiro se baseia no desenvolvimento do conceito de acidente de trabalho que incorpora tanto o enquadramento geral/ legislativo como as suas características e os seus pressupostos bem como a exploração do assunto ao longo de outros ordenamentos jurídicos, focando-me sobretudo nos sistemas espanhol e francês. Numa segunda fase prossegui com a análise jurisprudencial da temática dos acidentes de trabalho.

## Abstract

This dissertation is based on the study of the theme Accidents related to Work.

The choice of this theme was due to its relevance, taking into account the sinistrality recorded, not only in Portugal, but also in the various countries. In my opinion, this subject deserved more dedication, since few are those who have lost time exploring it. In addition, it is a contemporary theme with which we come across daily in our lives.

To this extent, it must be taken into account that To this extent, it must be taken into account that the worker suffers lots of accidents, because he sometimes subjects himself to the less worthy conditions of work, due to the need of obtaining a salary. Although, today, there is already a big concern with the worker, nothing comparable to the conditions that he had until, and, during the industrial age, meanwhile then, the conditions were not only unworthy, but inhuman.

This is a dissertation that addresses different topics within the working claims. In this sense, I decided to divide it in two fundamental chapters. The first, is based on the development of the concept of a work-related accident that incorporates both the general/legislative framework as well as, its characteristics and requirements as well I tried to explore this matter throughout other legal frameworks, focusing particularly in the Spanish and French systems. In a second phase, I went on with the jurisprudential analysis of the theme of work-related accidents.

# Índice

<b>ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS</b> .....	vii
<b>Nota prévia</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I - CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO</b> .....	2
1.1. Enquadramento Geral e Legislativo sobre os Acidentes de Trabalho.....	2
1.2. Noção de Acidente de Trabalho – características e pressupostos.....	12
1.3. Sobrevoos da temática noutros ordenamentos jurídicos e sua comparação.....	22
<b>CAPÍTULO II - ANÁLISE JURISPRUDENCIAL</b> .....	31
1.1. Elementos que compõem o Acidente de Trabalho.....	31
1.2. Situações de Exclusão da Responsabilidade por Acidentes de Trabalho.....	36
1.3. Limitação ou Redução da Responsabilidade do Empregador.....	46
1.4. Agravamento da Responsabilidade por Infortúnio Laboral.....	47
1.5. Assédio Moral/ <i>Mobbing</i> .....	48
1.6. Suicídio Laboral.....	54
<b>Conclusão</b> .....	60
<b>Bibliografia</b> .....	63
<b>Jurisprudência</b> .....	69
<b>Webgrafia</b> .....	72



## **ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS**

Ac. – Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Al. / als. – Alínea / alíneas

art. / arts. – Artigo / artigos

AVC – Acidente Vascular Cerebral

CC. – Código Civil (de 1966)

Cfr. – Confrontar

CPT – Código de Processo do Trabalho aprovado pelo DL n.º480/99, de 9 de novembro, revisto posteriormente pelo DL n.º 295/99, de 13 de outubro

CRP – Constituição da República Portuguesa (de 1976)

CT de 2009 – Código de Trabalho aprovado pela L n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e regulamentado pela L n.º 105/2009, de 14 de setembro.

DL – Decreto-Lei

ed. – Edição

LAT – Lei dos Acidentes de Trabalho aprovada pela L n.º98/2009, de 4 de setembro

LGSS – Ley General de La Seguridad Social

MP – Ministério Público

pág./págs. – páginas

Proc. – Processo

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRP – Tribunal da Relação do Porto

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Segs. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

## Nota prévia

A temática dos acidentes de trabalho tem passado por várias fases e com diferentes enquadramentos legais. A necessidade de proteger o trabalhador, concedendo-lhe uma reparação justa aquando de um infortúnio laboral, tem sido o mote de tal evolução.

A presente dissertação estrutura-se em dois capítulos. No primeiro capítulo procura-se incidir sobre a noção de acidente de trabalho, o seu enquadramento jurídico, as suas características, os seus pressupostos e como é tratado este assunto nos restantes ordenamentos jurídicos com maior foco para o francês e o espanhol (a ideia consiste em procurar ensinamentos que possam ser úteis para o ordenamento português). O conceito de acidente de trabalho vem enunciado no art. 8.º da LAT, sendo este diploma o principal objeto do nosso estudo. No segundo capítulo, analisa-se o conceito de sinistro laboral à luz da nossa jurisprudência, procurando salientar temas de especial pertinência como a negligência grosseira, o assédio moral e o suicídio laboral.

Como se verá *infra*, o sistema de reparação de acidentes de trabalho baseia-se na transferência da responsabilidade do empregador para uma seguradora por meio da elaboração de um seguro privado (art. 283.º, n.º 5, do CT e 79.º da LAT). Por outro lado, na doença profissional, quem garante a sua reparação é a Segurança Social (art. 283.º, n.º 7, do CT e 93.º, n.º 1 da LAT), exceto nos casos de danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que é da responsabilidade do empregador (art. 283.º, n.º 8, do CT na redação introduzida pela Lei n.º 77/2017, de 16 de agosto). É, portanto, distinto o sistema de reparação previsto para os acidentes de trabalho e para as doenças profissionais, sendo que no presente trabalho apenas se incidirá sobre acidentes de trabalho.

# CAPÍTULO I - CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO

## 1.1. Enquadramento Geral e Legislativo sobre os Acidentes de Trabalho

A narrativa sobre a indemnização do dano corporal por quem a causou surge da substituição da Lei de talião pelo nascimento de uma indemnização em espécie. A maneira de reparação mais arcaica são as tabelas indemnizatórias. Todavia, pressupõe-se que o que assinalou, efetivamente, o início da história da reparação do dano foi o Código de Hammurabi, do ano 1750 a.C.

A Lei das XII tábuas e a Lei Aquília tornaram-se as responsáveis pelo progresso da tutela acidentária em Roma. Outrora, quem determinava o montante da lesão era quem sofria a mesma e o juiz somente decidia se esse valor era ou não justo. Contudo, um ato que fosse praticado com dolo era penalizado com o dobro do valor em relação a um ato não doloso.

Foram os povos bárbaros os responsáveis pela introdução do termo *wergeld*, que consistia na vítima ter o direito de receber uma indemnização pecuniária do agressor e, foi em razão disso, que se criaram tabelas onde se determinava o dano atribuindo um valor a cada parte do corpo.

A figura da perícia médico-legal surge com a legislação canónica (mais precisamente com os Papas Inocêncio III, Gregório IX e João XXII) juntamente com os tribunais eclesiásticos, que viram o proveitoso que seria a intervenção da medicina na avaliação dos danos<sup>1</sup>.

A Lei Aquília prevaleceu ao longo da idade contemporânea e teve o seu fim quando emergiu o art. 1382.º do Código de Napoleão, que dizia o seguinte: “Todo o facto do Homem que cause a outrem um dano, obriga aquele por culpa de quem o facto aconteceu, a repará-lo”<sup>2</sup>. Este princípio veio impor-se à reparação de todo o tipo de lesões, servindo de base à criação do sistema reparatório que vigora na atualidade e que é comum aos países europeus.

---

<sup>1</sup> MARIANA GONÇALVES DE LEMOS, *Descaracterização dos Acidentes de Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2011, pág. 12.

<sup>2</sup> RICARDO PEDRO XAVIER PINTO DE ALMEIDA, *Análise Económica da Sinistralidade Laboral*, Dissertação de Mestrado, Escola de Engenharia da Universidade do Minho, Braga, 2007, pág. 13.

Com a sociedade industrial surgiu a responsabilidade por acidente de trabalho. O crescente uso da maquinaria aumentou os riscos para o trabalhador e começou a manifestar-se o conceito jurídico de acidente de trabalho. No começo da Revolução Industrial, o mais vulgar eram os acidentes de trabalho com os mineiros, nos dias de hoje o mais frequente são os acidentes na construção civil. O processo industrial e a concorrência entre as empresas levou ao uso intensivo de máquinas complexas (algumas ainda em fase experimental) e os trabalhadores usufruíam delas sem conhecerem os riscos inerente aos seu uso. Esta impreparação dos operários e das suas empresas levou ao aumento dos sinistros laborais<sup>3</sup>.

Até à Revolução Industrial só existia preocupação com as necessidades primárias de subsistência. No entanto, a sociedade industrial acarretou consigo os acidentes de trabalho, problemas sociais e aumentou a criminalidade. Não primava a proteção da saúde e segurança do trabalhador, isto é, não se preveniam os acidentes e o trabalhador expunha-se a muitos perigos, porque precisava de trabalhar para sobreviver.

Inicialmente, houve oposição à introdução da responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho, sobretudo, devido ao conservadorismo dos juristas daquele tempo, mas também porque, naquela altura, viam-se como iguais e auto-responsáveis as partes de um contrato. Por conseguinte, os riscos eram inerentes à prestação de trabalho e, como tal, cabia ao trabalhador assumi-los pois, no fundo, o que o empregador lhe devia era somente o salário.

Assim, começaram a surgir estudos para dar à classe trabalhadora condições dignas de trabalho. A Alemanha foi o primeiro país a tratar o problema do acidente de trabalho e fê-lo através de Bismarck em 1884. Em 1887 também apareceu legislação na Áustria para regulamentar os riscos sobre aos acidentes de trabalho. Na Noruega aparece em 1894, na Inglaterra surge em 1897 e na Itália tal como na França em 1898. Por sua vez, a legislação sobre infortúnios laborais chega a Espanha em 1900, à Bélgica em 1903 e, a Portugal, só mais tardiamente, em 1913<sup>4</sup>.

Em relação à evolução da noção de acidente de trabalho interessa ainda apresentar as quatro fases pelas quais passou a construção do regime dos acidentes de

---

<sup>3</sup> MARIANA GONÇALVES DE LEMOS, *op. cit.*, , pág. 13.

<sup>4</sup> LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2010, pág. 429.

trabalho<sup>5</sup>. A primeira fase correspondeu à teoria da culpa aquiliana onde a reparação dos acidentes de trabalho só existia quando se devesse a culpa ou a negligência por parte do empregador, sendo que cabia ao sinistrado a prova da culpa daquela entidade. Todavia, era muito difícil a realização dessa prova e, como tal, impunha-se a alteração desse regime e, nessa tentativa de alteração, surgem SAUZET, em França, e SAINCTELETTE, na Bélgica, com a teoria do contrato<sup>6</sup>.

Na segunda fase temos, então, a teoria do contrato ou da responsabilidade contratual que vem inverter o ónus da prova, cabendo agora ao empregador provar que o acidente se deveu a caso de força maior, de caso fortuito ou por culpa do trabalhador. Esta conceção era mais abrangente que o modelo anterior, mas ainda deixava de fora situações em que não se conseguia identificar o incumprimento de deveres contratuais por parte da entidade patronal.

Numa terceira fase, passamos a ter a teoria da responsabilidade objetiva ou pelo risco, onde não se exige culpa, a ideia de responsabilidade do empregador assenta no risco da atividade laboral, da qual o empregador beneficia. A responsabilidade objetiva surge influenciada pelas escolas positivistas, em França, recorrendo ao artigo 1384º do *Code Civil* que estabeleceu o sistema de responsabilidade objetiva, defendendo JOSSERAND e SALEILLES<sup>7</sup> a sua aplicação aos infortúnios laborais. Nesta terceira fase, surge o chamado risco profissional onde se entendeu que era obrigação dos empregadores reparar os danos laborais, porque tiravam proveito (lucro) da profissão desempenhada pelo trabalhador.

Mais tarde, já num quarta fase, a teoria do risco profissional dá lugar à teoria do risco económico ou de autoridade, que se baseava nas diferenças de poder económico entre as partes que compõem a relação laboral. De facto, o trabalhador ao prestar o seu serviço está subordinado (trabalha sob a autoridade do empregador que detem os poderes de direção), pelo que acontecendo um acidente este é, em princípio, imputável à entidade que dá as ordens, que não acautelou devidamente as condições em que

---

<sup>5</sup> CARLOS ALEGRE, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (Regime Jurídico Anotado)*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2001, pág. 10.

<sup>6</sup> SAUZET, «Responsabilité des patrons envers les ouvriers», Paris, *Revue Critique*, 1883 et SAINCTELETTE, «De la Responsabilité et de la garantie, Bruxelles», 1844, *cit. apud.*, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *op. cit.*, 2.ª edição, pág. 428.

<sup>7</sup> RAYMOND SALEILLES, «Les Accidents du Travail et La Responsabilité Civile», Paris, Arthus Rousseau, 1897 et JOSSERAND, «De La Responsabilité des choses inanimées», Paris, 1897 *cit. apud.*, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *op. cit.*, 2.ª edição, pág. 429.

atividade dos trabalhadores se desenvolve. A teoria do risco de autoridade vigora na atualidade e vemos isso também, por se conferir tutela legal não só às normais situações laborais que ocorrem no tempo e no local de trabalho, mas também aos acidentes de trajeto, aos serviços espontaneamente prestados e que ocorrem fora do local de trabalho, entre outras situações.

Em Portugal<sup>8</sup>, o primeiro regime jurídico em matéria de acidentes de trabalho só emergiu em 1913<sup>9</sup>, com a Lei n.º 83, de 24 de julho, que era regulada pelos Decretos n.º 182, de 18 de outubro de 1913, e n.º 183, de 24 de outubro de 1913.

Posteriormente, surge o Decreto n.º 5637, de 19 de maio de 1919 (este último Decreto ampliou o âmbito da responsabilidade a bastantes profissões e concebeu a obrigatoriedade do seguro<sup>10</sup>). Foi nesta altura que apareceram autores, como EMYGDIO DA SILVA e BARBOSA DE MAGALHÃES, que abordaram nas suas dissertações académicas a temática dos acidentes de trabalho.

Anos mais tarde, foi aprovada a Lei n.º 1942, de 27 de julho de 1936 (foi com esta lei que passamos do risco profissional ao risco de autoridade), substituída pela Lei de Bases dos Acidentes de Trabalho, em 1965 (Lei n.º 2127, de 3 de agosto), regulada pelo DL n.º 360/71, de 21 de agosto, que se apoiava no princípio da responsabilidade da entidade empregadora que tinha a obrigação de transferir a cobertura do risco para as empresas seguradoras.

Até 1997 foi este o regime que vigorou, sendo depois a Lei n.º 2127 revogada e substituída pela Lei n.º 100/97, de 13 de setembro, regulamentada pelo DL n.º 143/99, de 30 de abril (relativo a acidentes de trabalho) e pelo DL n.º 248/99, de 2 de julho (referente às doenças profissionais) que entrou em vigor no ano de 2000.

---

<sup>8</sup> Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 7.ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, págs. 823-824.

<sup>9</sup> Nesta altura falava-se em desastres de trabalho e não em acidentes de trabalho.

<sup>10</sup> O seguro por acidentes de trabalho foi a forma de o trabalhador ver garantido o seu direito à indemnização sem pôr em causa a economia da empresa. Não existindo seguro ou não tendo incluindo o trabalhador sinistrado na relação de trabalhadores enviada à seguradora antes da ocorrência do infortúnio será o empregador a responder na íntegra. Outra situação de incumprimento é a de não enviar a totalidade da retribuição do sinistrado, caso em que a entidade empregadora é parcialmente responsável, pagando a diferença entre o valor real da retribuição e aquela que foi declarada.

Não são só os trabalhadores por conta de outrem que têm de ter um seguro (neste caso cabe ao empregador fazer esse seguro nos termos dos arts. 7.º e 79.º da LAT). Os trabalhadores independentes também são obrigados a fazer um seguro contra danos próprios – DL n.º 159/99 de 17 de maio. Constitui contraordenação muito grave a falta de seguro (art. 171.º da LAT).

Hoje em dia, temos em vigor a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (LAT), que tanto regula o regime da reparação em caso de acidente de trabalho como de doença profissional, incorporando a reabilitação e a reintegração profissionais. Esta Lei foi emitida de acordo com os arts. 283.º e 284.º do CT de 2009. No entanto, este regime de acidentes de trabalho só se aplica a acidentes ocorridos a partir de 1 de janeiro de 2010 (data que a lei entrou em vigor) e não veio trazer mudanças muito significativas. A LAT relaciona-se com a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, relativa à promoção da segurança e saúde no trabalho.

Na esfera da Administração Pública aplica-se hoje o DL n.º 503/99, de 20 de novembro (dantes vigorava o DL n.º 38523, de 23 de novembro de 1951) e na dos trabalhadores independentes rege o DL n.º 159/99 de 11 de maio.

Outro Decreto-lei que não podemos olvidar é aquele que aprovou a Tabela Nacional das Incapacidades por acidentes de trabalho ou doenças profissionais, o DL n.º 352/2007, de 23 de outubro.

Temos também uma situação específica que é a daqueles que praticam desporto profissional e que é regulada por um regime próprio (resultava inicialmente da Lei n.º 8/2003, de 12 de maio, e, nos dias de hoje, está prevista na Lei n.º 27/2011, de 16 de junho), neste regime prevêem-se soluções determinadas que atendem às particularidades do exercício desportivo profissional. Em relação aos desportistas é difícil perceber se, por exemplo, uma lesão num joelho, se deve ao facto daquele joelho ter sido sobreutilizado ao longo da carreira profissional ou se é um traumatismo agudo e que apareceu agora, isto é, urge averiguar se havendo uma incapacidade esta se deve à lesão que surgiu do acidente de trabalho ou se resulta do normal desgaste que aquela profissão exige, sendo que muitos destes desportistas exercem profissões de desgaste rápido como é o caso dos futebolistas<sup>11</sup>.

Por outro lado, a nossa Constituição consagra no art. 59.º, n.º 1, al. f), o direito à assistência bem como à justa reparação dos trabalhadores que sofrem um acidente de trabalho ou uma doença profissional.

Por sua vez, no art. 127.º, n.º 1, al. g), do CT estabelece-se o dever do empregador prevenir riscos, tendo por base a proteção da segurança e saúde do trabalhador e o dever de indemnizar pelos prejuízos resultantes de acidente de trabalho.

---

<sup>11</sup> Informação baseada no texto que se encontra disponível em <https://www.ajj.pt/publicacoes/8>.

Também o art. 283.º do CT enuncia que tanto o trabalhador como os seus familiares têm direito à reparação de danos que resultem de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional. Assim, os acidentes de trabalho e as lesões que deles resultam dão origem a certos tipos de incapacidade. Estas incapacidades podem ser temporárias ou permanentes (artigos 19.º, 20.º e 21.º e 48.º e ss da LAT), sendo que as permanentes são tendencialmente irreversíveis, ou seja, nas incapacidades temporárias há a possibilidade de recuperar e voltar ao trabalho, o mesmo não acontecendo nas incapacidades absolutas. As incapacidades temporárias podem ser absolutas (ITA) ou parciais (ITP). Por sua vez, as incapacidades permanentes podem ser parciais (IPP), absolutas para todo e qualquer tipo de trabalho (IPA) ou absolutas para o trabalho habitual (IPATH). Depois temos diferenças, pois perder um dedo no caso de um pianista ou de uma costureira pode implicar uma incapacidade absoluta para aquela atividade ao passo que para outro trabalhador pode tratar-se só de uma redução na sua capacidade para exercer aquele ofício. De realçar é também que, nos termos do art. 22.º da LAT, uma incapacidade temporária se pode transformar numa permanente decorridos dezoito meses consecutivos (decorrido esse tempo o médico perito irá reavaliar o grau daquela incapacidade), mas o MP pode alongar o prazo dos dezoito até trinta meses a pedido do trabalhador sinistrado ou da entidade responsável, desde que o sinistrado esteja a receber tratamento adequado à sua incapacidade (art. 22.º, n.º 2 do mesmo diploma legal). O grau das incapacidades é determinado por coeficientes expressos em percentagem que se calculam com base na natureza bem como na gravidade da lesão, tendo em conta fatores como a idade, a profissão e outros fatores que mexam com a capacidade de trabalho ou de ganho, tendo-se também em conta a Tabela Nacional das Incapacidades<sup>12</sup> bem como a capacidade para o desempenho de outra função compatível (arts. 20.º e 21.º da LAT). Com base no art. 21.º, n.ºs 1 e 3 da LAT, o grau de incapacidade fixa-se utilizando as regras da tabela nacional das incapacidades vigentes à data do acidente.

No art. 23.º da LAT temos os dois grupos de prestações que o direito do trabalhador à reparação abrange: em espécie (art. 25.º da mesma lei) que são as prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica hospitalar bem como todas as outras que se mostrarem necessárias para o reestabelecimento da saúde e capacidade de

---

<sup>12</sup> A Tabela Nacional das Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais figura no Anexo I, do DL n.º 352/2007, de 23 de outubro e foi criada por uma Comissão acional, sendo certo que constitui um instrumento médico crucial no que respeita à avaliação.



trabalho ou ganho do trabalhador sinistrado; em dinheiro (art. 47.º da LAT) que consubstanciam indemnizações, pensões, prestações e subsídios previstos na lei. Existindo agravamento da lesão e esse agravamento se dever a culpa do trabalhador, porque não quis cumprir o tratamento, poderá haver redução da indemnização ou até mesmo a sua extinção.

Como já se falou aqui das condições dignas de trabalho há que evocar que a dignidade nos reporta a dois outros conceitos que são o da integridade e o da inviolabilidade da pessoa humana, ou seja, não pode a entidade empregadora aproveitar-se do seu poder e submeter a condições de trabalho que hostilizem a integridade moral ou física do trabalhador (arts. 24.º, n.º 1, 25.º e 26.º, n.ºs 1, 2 e 3 da CRP)<sup>13</sup>.

Como fontes externas, quanto à temática dos acidentes de trabalho, temos a Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 25.º), o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (art. 7.º) a Carta Social Europeia (art. 3.º) e normas de direito social europeu (diretivas sobre segurança e saúde no trabalho).

A OIT<sup>14</sup> também trata este tema em várias convenções como: a Convenção n.º 1, que se referia ao trabalho realizado nas indústrias (foi ratificada por Portugal pelo Decreto n.º 15 361, de 3 de abril de 1928); as Convenções n.º 4 e n.º 6, referentes ao trabalho noturno dos menores e das mulheres (ratificadas em Portugal pelos Decretos n.º 20 988 e 20 992, de 25 de novembro de 1933); a Convenção n.º 12 de 1921, em relação aos acidentes de trabalho que aconteciam na agricultura (ratificada por Portugal pelo Decreto n.º 42 874, de 15 de março de 1960); as Convenções n.º 17 e 18 de 1925, sobre a reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais (ratificadas em Portugal pelos Decretos n.º 16 586 e 16 587, de 9 de março de 1929); a Convenção n.º 81, de 1947<sup>15</sup>, que se referia à criação de um serviço obrigatório de inspeção do trabalho (ratificada por Portugal pelo DL n.º 44 148, de 6 de janeiro de 1962); a Convenção n.º 139, relativa aos riscos profissionais que derivavam da exposição a agentes cancerígenos e de riscos que derivassem da poluição do ar, ruídos e vibrações (ratificada

---

<sup>13</sup> Opinião apoiada na obra de MANUELI M. ROXO, *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011.

<sup>14</sup> A Organização Internacional do Trabalho é uma espécie de agência multilateral da ONU, fundada em 1919 (com o Tratado de Versalhes) e que surge com o propósito de defesa dos trabalhadores e para que os mesmos tenham melhores condições de trabalho (constituiu a primeira grande expressão da internacionalização dos direitos dos trabalhadores para fazer frente a tensões sociais e políticas que surgiram durante a era industrial).

<sup>15</sup> VITAL MOREIRA, *Trabalho Digno Para Todos – A Cláusula laboral no Comércio Externo Na União Europeia*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pág. 87.

em Portugal pelo Decreto n.º 106/80, de 15 de outubro); a Convenção n.º 155, de 1981, que se aplica a todas as atividades e a todos os trabalhadores, nela se estabeleceram os princípios com relação à saúde e segurança dos trabalhadores (ratificada em Portugal pelo DL n.º 1/85 de 16 de janeiro)<sup>16</sup>.

Já se abordou nesta dissertação a responsabilidade objetiva, mas parece-nos que será importante esclarecer e recordar que existem dois tipos de responsabilidade: subjetiva (onde se verificaram danos por culpa do agente) e objetiva (aquela onde existem danos independentemente da culpa do agente). A responsabilidade subjetiva é a regra e a objetiva é a exceção. Nos acidentes de trabalho estamos perante responsabilidade objetiva pelo risco (arts. 483.º, n.º 2, e 499.º do CC), visto que se dispensa a existência de culpa (faz sentido porque a maior parte dos acidentes de trabalho acontecem sem culpa de ninguém, isto é, o acidente ocorreria mesmo que se tivessem tomado todas as precauções) e este tipo de responsabilidade faz parte da responsabilidade civil extracontratual. Este tipo de responsabilidade assenta na ideia de risco da função laboral que o trabalhador desenvolve e da qual o empregador tira proveito enquanto credor daquela prestação. Apesar de se estar perante responsabilidade objetiva não estão fixados limites máximos de quantia para a indemnização, porque nos sinistros laborais a limitação é feita de acordo com o tipo de danos/ lesão com recurso à Tabela Nacional de Incapacidades e pelas normas para averiguação da indemnização. Há, entre nós, um exemplo de responsabilidade subjetiva nos acidentes de trabalho que é o que sucede no artigo 18.º da LAT que se debruça sobre atuação culposa do empregador<sup>17</sup>, isto é, o acidente foi provocado pelo empregador, porque não observou as regras de segurança, por exemplo, e, em resultado disso, têm de ser ressarcidos danos não patrimoniais além dos patrimoniais (esta é a única possibilidade de haver ressarcimento de danos não patrimoniais, isto é, se da explosão ou queda só emanaram danos psicológicos e não houver atuação culposa do empregador a reparação deste tipo de dano não vai acontecer ao abrigo da LAT).

Outra nota importante é que a temática dos acidentes de trabalho não se integra no sistema da Segurança Social. Destarte, isso acontece nas doenças profissionais, que

---

<sup>16</sup> Sobre a segurança e saúde dos trabalhadores temos também a Diretiva n.º 89/ 391/ CEE (Diretiva-Quadro), adotada pela Comunidade Económica Europeia a 12 de junho de 1989 e que assentava na utilização de medidas que promovessem a melhoria tanto da segurança como da saúde dos trabalhadores. Tanto a Convenção n.º 155 como esta diretiva foram responsáveis pela mudança de paradigma de um modelo que era somente reparatório para um modelo também preventivo.

<sup>17</sup> Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, 7.ª edição, pág. 840.

se encontram submetidas a este sistema de proteção público que é a segurança social, mais precisamente ao Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais (outrora designado de Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais)<sup>18</sup>. Ainda assim, apesar das doenças profissionais estarem integradas nesse sistema, acompanham, em certa medida, o que se estabelece em sede de acidentes de trabalho.

Importa, em todo o caso, referir que, já se discutiu, em tempos, a possibilidade de integração dos acidentes de trabalho no sistema da Segurança Social, pela razão da conceção do acidente ser uma questão que respeita não só ao trabalhador e ao empregador, mas a toda a coletividade, fazendo sentido que o Estado suportasse as suas consequências através de um fundo público. Uma outra razão que evocavam os defensores da integração dos acidentes de trabalho no regime geral da Segurança Social era a de que a Constituição incluía os acidentes de trabalho nos riscos sociais cobertos pela Segurança Social (art. 63.º n.ºs 3 e 4 da CRP). Contudo, ainda bem que isto não prosperou pois, dada a situação e a instabilidade financeira pela que passa esta instituição e os encargos que já tem à sua responsabilidade, esta seria mais uma responsabilidade de que ela poderia não conseguir dar conta. Além de que a segurança social sofre de excessiva burocratização, o que não acontece tanto na celebração de um seguro privado. Mesmo assim, países como a França, a Itália e o Brasil, escolheram incorporar a matéria dos acidentes de trabalho no regime geral da Segurança Social<sup>19</sup>.

Desta forma, nos acidentes de trabalho, há a constituição de um seguro, isto é, o empregador é obrigado a transferir a sua responsabilidade para uma seguradora mediante a realização de um seguro (art. 79.º da LAT conjugado com o art. 283.º, n.º 5, do CT). Todavia, o Estado tem o importante papel de se certificar que o modelo privado de reparação de danos resultantes de um sinistro laboral alcança as suas finalidades de tutela e só se consegue isto com fiscalização adequada. O Estado tem ao seu dispor mecanismos (como Autoridade para as Condições de Trabalho<sup>20</sup>) para supervisionar se estão a ser respeitadas as regras para que se evite a ocorrência de acidentes.

Outro aspeto importante é que existindo impossibilidade económica por parte do empregador ou da própria seguradora, a reparação dos danos que resultaram do

---

<sup>18</sup> O que se pode comprovar pelos arts. 93.º, n.º 1 da LAT e 283.º, n.º 7 do CT.

<sup>19</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op.cit.*, 7.ª edição, pág. 827.

<sup>20</sup> A ACT é uma entidade pública que procura proporcionar melhores condições de trabalho através da fiscalização do cumprimento das normas laborais e visa promover a segurança e saúde dos trabalhadores, isto é, é um serviço da Administração Central do Estado que tenta, em todo o território nacional continental, aperfeiçoar as condições de trabalho.

infortúnio laboral é feita pelo Fundo de Acidentes de Trabalho (FAT). Este fundo é regulado pelo DL n.º 142/99, de 30 de abril e funciona adstrito ao Instituto de Seguros de Portugal, a quem cabe a sua gestão financeira e técnica (art. 2.º do DL n.º 142/99, de 30 de abril).

Por outro lado, sempre que as partes convencionarem entre elas reduzir ou excluir a responsabilidade por acidentes de trabalho, havendo a renúncia de direitos que são conferidos por lei aos trabalhadores, a cláusula é nula (art. 12.º da LAT). No Ac. do STJ de 17 de dezembro de 2015<sup>21</sup>, pode ler-se “O direito à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho é de natureza irrenunciável, porquanto tem subjacentes interesses de ordem pública e eminente finalidade social, cabendo ao tribunal definir o direito material em relação aos direitos cuja existência e exercício são necessários”. Outro excerto interessante que se pode ler neste acórdão é que as prestações que vão ser pagas em caso de acidente de trabalho a um trabalhador a tempo parcial são calculadas segundo a retribuição que diz respeito ao período de trabalho a tempo inteiro e isto faz sentido pela razão de aquele acidente ir afetar não só a capacidade para aquele trabalho em concreto, e que é exercido a tempo parcial, mas também qualquer função que o trabalhador pudesse efetuar no período normal de trabalho.

Não pode também o empregador descontar qualquer quantia no salário do trabalhador devido aos encargos provenientes do acidente de trabalho, sendo nulo qualquer acordo sobre esta matéria (art. 13.º da LAT) e se o fizer incorre em contraordenação grave nos termos do art. 171.º do Código de Trabalho. Os créditos resultantes de acidente de trabalho são inalienáveis, impenhoráveis e irrenunciáveis (art. 78.º da LAT).

Quanto ao processamento de um acidente de trabalho, é que o acidente é comunicado ao empregador (art. 86.º da LAT,) que por sua vez, participa à seguradora (art. 87.º, n.º 1 da LAT). Se o empregador não tiver seguro deve comunicar o infortúnio ao juízes do trabalho (art. 88.º da mesma lei), havendo seguro é a companhia de seguros que faz esta comunicação (art. 90.º da LAT).

O sinistro sofrido pelo trabalhador leva a um processo especial que é o processo emergente de acidente de trabalho que está previsto nos arts. 99.º e ss do CPT. Para se iniciar o processo há uma fase conciliatória que é da responsabilidade do MP, e com ela,

---

<sup>21</sup> Ac. do STJ de 17 de dezembro de 2015, (Pinto Hespanhol), proc. n.º 187/11.7TUVCT.G1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

o que se pretende é que as partes cheguem a acordo sobre a reparação (esta fase é obrigatória e está prevista nos arts. 99.º a 116.º do CPT). O MP vai procurar saber se são verdadeiras as declarações das partes e os elementos que resultam do processo. Na fase conciliatória tenta-se, então, perceber se o que aconteceu foi um acidente de trabalho, se existiram danos, quem sofreu esses danos e quem são os responsáveis por eles. Se o acordo for aceite, o juiz homologa-o. Se as partes não chegarem acordo, surge a fase contenciosa (fase facultativa que vem enunciada nos arts. 117.º a 144.º do CPT e que começa com apresentação da petição inicial).

Por fim, e salientando este último aspeto pela sua importância, a LAT tem em vista não só a reparação, mas também a prevenção dos sinistros laborais (prevenir é a melhor maneira de evitar a ocorrência de sinistros). A prevenção dos acidentes de trabalho é vantajosa não só para as empresas, mas também para a sociedade em geral e para a prevenção de infortúnios laborais realizam-se auditorias tanto internas como externas (formações, simulacros periódicos, etc).

A formação dada aos trabalhadores também ajuda na prevenção de acidentes (a entidade empregadora tem deveres acessórios que se relacionam com a integração do trabalhador, deveres de cuidado e de prevenção enunciados no art. 127.º do CT). O dever de o empregador ceder adequada formação ao trabalhador vem enunciado no art. 127.º, n.º 1, al. *d*) e al. *i*) do CT, por regra, esta formação é vantajosa para ambos, pois ela vai aumentar a produtividade bem como a competitividade para o empregador e melhorar a empregabilidade para o trabalhador. Segundo o art. 130.º do CT, a formação profissional tem como objetivos a promoção da reabilitação profissional do trabalhador que tenha alguma deficiência, sobretudo quando essa incapacidade resultou de um sinistro laboral e concretiza a integração sócio-profissional de um trabalhador com mais dificuldade de inserção na área profissional. Depois da formação inicial temos a formação contínua que se proporciona ao longo da carreira profissional dos trabalhadores.

## 1.2. Noção de Acidente de Trabalho – características e pressupostos

Não sendo fácil a noção de acidente de trabalho, há legislações que optam por não o definir, entregando à doutrina e à jurisprudência a construção do seu conceito.

Foi ADRIEN SACHET, o autor do *Traité Théorique et Pratique de la Legislation sur les Accidents du Travail el les Maladies Professionnelles*<sup>22</sup>, texto que serviu de base a praticamente todos os autores que em Portugal se debruçaram sobre este tema.

Entre nós, para MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, o acidente de trabalho é um “evento súbito e imprevisto, que ocorre no tempo e local de trabalho, causando uma lesão corporal ou psíquica ao trabalhador e que afeta a sua aptidão para o trabalho e de ganho”<sup>23</sup>. Diz-nos ainda esta autora que a noção de acidente não se confunde com a de incidente, pois no acidente há uma lesão pessoal ou dano material enquanto no incidente não há danos ou perdas.

Por sua vez, para VIRIATO REIS,<sup>24</sup> um acidente de trabalho é um “evento súbito e imprevisto, de origem externa e de carácter lesivo do corpo humano, ou seja, um acontecimento instantâneo ou de duração curta e limitada no tempo, de origem exterior ao organismo do sinistrado e que provoque uma alteração no anterior estado físico ou de saúde”.

Também BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER<sup>25</sup> considera que “o acidente de trabalho pode ser definido como o evento lesivo da capacidade produtiva do trabalhador que se verifica por ocasião do trabalho e se manifesta (normalmente) de modo súbito e violento”.

Na obra de ADRIEN SACHET<sup>26</sup>, enunciavam-se como características essenciais do acidente de trabalho a causa exterior/externa (baseada numa origem estranha à constituição orgânica daquela vítima), a subitaneidade (acontecimento num período curto/limitado de tempo) e a ação lesiva do corpo humano. Esta caracterização não parece ser a melhor, porque chegou-se à conclusão que a causa do acidente não tem de ser externa, podendo mesmo derivar do sistema orgânico do trabalhador (o fundamento

---

<sup>22</sup> ADRIEN SACHET, «Traité Théorique et Pratique de la Legislation sur les Accidents du Travail el les Maladies Professionnelles», sixieme edition, L. Tenin, Paris, 1921, *cit apud.*, MARIANA GONÇALVES DE LEMOS, *op. cit.*, págs. 21 e segs.

<sup>23</sup> *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, pág. 867.

<sup>24</sup> *Acidentes de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2009, pág. 11.

<sup>25</sup> *Manual de Direito de Trabalho*, 3.ª edição revista e atualizada, Verbo, Lisboa, 2018, pág. 1034.

<sup>26</sup> ADRIEN SACHET, «Traité Théorique et Pratique de la Legislation sur les Accidents du Travail el les Maladies Professionnelles», sixieme edition, L. Tenin, Paris, 1921, *cit apud.*, MARIANA GONÇALVES DE LEMOS, *op. cit.*, págs. 21 e segs.

do acidente de trabalho pode aparecer de fatores diversos: humano, natural, biológico, devido ao ambiente do local de trabalho).

Relativamente à subitaneidade, esta é a principal distinção entre um acidente de trabalho e uma doença profissional<sup>27</sup>, pois a doença profissional não tem de acontecer num período limitado de tempo por ser consequência de uma exposição lenta e continuada a certo perigo, como é o caso das doenças ou infeções pulmonares, problemas musculares, doenças do foro neurológico (a título exemplificativo a depressão). Já, o infortúnio laboral, tem limitação temporal. Contudo, um evento súbito tem de se verificar num curto período de tempo, mas não tem de ser instantâneo, ou seja, tem de estar condensado no tempo em poucas horas ou em poucos dias<sup>28</sup> (se temos um trabalhador que depois de manusear um produto altamente tóxico durante alguns meses, mas com mais intensidade nos últimos 4 dias e meio e que vem a morrer disso, não deixamos de estar perante um acidente de trabalho). No acidente de trabalho mesmo que a lesão se agrave com o tempo, a sua causa não deixou de ser súbita (algo súbito é como uma queda, uma queimadura, um golpe, uma entalção, uma explosão, entre outras), até porque o carácter súbito é referente ao evento e não a quando se manifestou a lesão. Não obstante, a subitaneidade nem sempre é algo fácil de aferir, dado que, por vezes, ela esbate-se numa evolução lenta, ou seja, há agravação de uma predisposição patológica ou ação reiterada de um instrumento de trabalho (pelo uso constante de auscultadores surdez de uma telefonista), entre outras situações. Outro aspeto importante ligado à subitaneidade é o art. 10.º, n.º 2, da LAT, que nos diz que se após o

---

<sup>27</sup> A doença profissional surge das condições de trabalho e pode causar a morte ou levar à incapacidade para realizar aquele ofício. As doenças profissionais que constam de uma lista são denominadas de doenças típicas (art. 94.º, n.º 1 da LAT e 283.º n.ºs 2 e 3 do CT) e não há necessidade de prova-las, por já estarem legalmente estabelecidas, o nexo de causalidade presume-se. Por sua vez, aquelas que não vêm enunciadas nesta lista, para serem consideradas doenças profissionais têm de se provar (prova do nexo causal entre a doença e a atividade exercida pelo sinistrado) que resultaram da profissão exercida pelo trabalhador e não do normal desgaste do organismo e estas chamam-se doenças atípicas (art. 94.º, n.º 2 da LAT e 283.º, n.º 3 do CT). No caso da doença profissional quem responde é o Estado/ Segurança Social enquanto num acidente de trabalho é a seguradora. Por vezes, as seguradoras querem eximir-se da sua responsabilidade, alegando que aquele acidente de trabalho é na realidade uma doença profissional quando não o é.

<sup>28</sup> Cfr. JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O Acidente de Trabalho – O acidente in itinere e a sua descaracterização*, 1.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2013 págs. 29-30.

No sumário do Ac. do STJ de 30 de maio de 2012, (Gonçalves Rocha), proc. n.º 159/05.0TTPRT.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), pode ler-se: “ II- Contudo, o acidente de trabalho em termos naturalísticos pode não ser instantâneo nem violento. III – Deve considerar-se como acidente de trabalho o acontecimento anormal, de duração limitada, de que resulta lesão na saúde da trabalhadora...”

acidente não se verificar desde logo a lesão, compete ao sinistrado provar que a lesão foi consequência daquele acidente.

No passado, além das características já enunciadas, uma parte da doutrina exigia que o acidente fosse um evento anómalo ou excecional. Esta característica não tem grande razão de ser pelo facto de quantos mais acidentes existissem em determinada profissão mais fácil seria que lhe fosse negada a natureza de acidente de trabalho.

Assim, e para que não restem dúvidas do que é um acidente de trabalho, temos a sua definição no art. 8.º, n.º 1 da LAT: “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”<sup>29</sup>. Há situações em que o trabalhador pode ver reduzida a sua capacidade de trabalho, mas não a de ganho como na eventualidade de ter um contrato de seguro que garanta o pagamento integral do salário ao sinistrado. Este conceito de acidente de trabalho que vem definido no art. 8.º, n.º 1, da LAT é depois ampliado pelo art. 9.º dessa mesma lei.

O acidente deve acontecer por ocasião do trabalho, mas pode ser um acidente que ocorra quando se presta auxílio a terceiros ou pode ser um sinistro durante o almoço do trabalhador na cantina ou até quando, na pausa, está a satisfazer uma necessidade fisiológica ou a despir/vestir a farda para sair/ entrar ao serviço (nestas casos estamos no tempo e local de trabalho).

Quando há agressão de um terceiro ou de um colega de trabalho há ordenamentos que não aceitam que essas agressões, ainda que aconteçam no tempo e local de trabalho, por nada terem a ver com o trabalho, sejam consideradas acidente de trabalho.

Deste modo, é acidente de trabalho um acontecimento não voluntário e repentino (não se está à espera que ele aconteça), verificado no local e no tempo de trabalho em que se dá uma lesão corporal, perturbação funcional ou uma doença que reduz a capacidade de trabalho ou de ganho, podendo inclusivamente levar à morte<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> A legislação espanhola define acidente de trabalho no art. 156.1 da LGSS, dizendo: “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”. Desta forma, considera-se acidente de trabalho toda a lesão corporal que o trabalhador sofra na ocasião ou por consequência do trabalho que execute por conta alheia” [CONSTANTINO BRETIN HERRERO, «Accidente no Laboral y Enfermedad Común», Revista Espanõl de Derecho del Trabajo (2000), n.º 102, pág. 462].

<sup>30</sup> No Ac. do STJ de 30 de junho de 2011, (Pereira Rodrigues), proc. n.º 383/04.3TTGMRL1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), foi considerado acidente de trabalho e não morte natural, o falecimento de um atleta profissional



Existem vários requisitos para saber quando há ou não acidente de trabalho, tais como: pressuposto relacional, o dano, o dano verificar-se no local e no tempo de trabalho e o nexu causal.

Como primeiro requisito para existência ou não de um acidente de trabalho temos o pressuposto relacional (critério subjetivo). Diz-se que para haver um acidente de trabalho tem de existir uma relação de trabalho entre o empregador e o trabalhador, ou seja, tem de haver um contrato de trabalho<sup>31</sup>. Tem de se provar que existe um vínculo laboral, pois se este não existir não haverá lugar a reparação. O sinistrado tem de ser um trabalhador por conta de outrem e isto sabe-se pela existência de um contrato de trabalho ou de um contrato equiparado (arts. 283.º, n.º 1, do CT e 3.º, n.º 1, da LAT). Porém, este regime sofre exceções e aplica-se também a: praticantes, aprendizes e estagiários (art. 3.º, n.º 3 da LAT); administradores, diretores, gerentes ou equiparados, sem contrato de trabalho, quando remunerados [art. 4.º, n.º 1, al. b), da LAT] e, ainda, aqueles que prestam trabalho, sem subordinação jurídica, desenvolvendo o seu trabalho na dependência económica [art. 4.º, n.º 1, al. c), da mesma lei]. No art. 3.º, n.º 2, da LAT temos a presunção de que o trabalhador está na dependência económica da pessoa em proveito da qual exerce o seu ofício (esta presunção vem ajudar no sentido que engloba várias atividades que não estão previstas e em que há dependência económica, tornando mais fácil a sua prova). Em relação a este requisito importa referir que o acidente não se descaracteriza por o contrato ser inválido, tratando-se esse contrato inválido como se

---

durante um desafio oficial de futebol por arritmia cardíaca derivada de uma miocardiopatia hipertrófica (o jogador não sabia que tinha a doença e, a mesma, nunca lhe havia sido diagnosticada). Considerou-se que aquele era um acontecimento súbito, inesperado e exterior ao sinistrado, ocorrido no local, no tempo e devido àquela atividade.

A regra é que quando o acidente tem causa natural como um AVC ou um ataque cardíaco, mesmo ocorrendo no local e tempo de trabalho, não constitui acidente de trabalho por ser uma doença natural e que podia acontecer em qualquer outro sítio (coisa diferente é quando algo no trabalho tenha contribuído para despontar o ataque cardíaco ou quando o trabalhador tenha omitido que sofria de certa patologia).

<sup>31</sup> O contrato de trabalho vem definido no art. 11.º do CT e 1152.º do CC. Neste último artigo pode ler-se que o: “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob autoridade e direção desta”. Temos aqui alguns elementos importantes que se retiram da noção de contrato de trabalho e que são atividade que o trabalhador realiza bem como a sua subordinação ao empregador (o ofício do trabalhador é realizado mediante a fiscalização/direção do empregador) e a retribuição que auferir com o trabalho que efetua.

No Ac. do TRP de 5 maio de 2008, proc. n.º 0810616, pode ler-se que: “um acidente de trabalho ocorrido durante a execução de um contrato de trabalho nulo ou anulado deverá ter tratamento igual ao do acidente ocorrido na execução de um contrato válido”. Trata-se de uma das especificidades previstas no âmbito das invalidades do contrato de trabalho. Assim, e, nos termos do art. 122.º, n.º 1, do CT: “o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo que seja executado”.

fosse válido em relação ao tempo da sua execução (artigo 122.º, n.º 1, do CT). Nos termos do art. 3.º, n.º 1, *in fine*, da LAT, a atividade do trabalhador pode ser ou não explorada com fins de obter lucro. Portanto, retirámos deste primeiro pressuposto que temos de estar perante um trabalhador por conta de outrem ou que dependa economicamente do empregador e havendo incerteza sobre certo ofício, diz o art. 3.º, n.º 2, da LAT, que se presume que o trabalhador depende economicamente da pessoa que vai tirar proveito do serviço prestado. Também está regulado o regime de acidentes de trabalho relativamente a trabalhadores estrangeiros que exerçam atividade profissional em Portugal e de trabalhadores do nosso país que desenvolvam a sua função laboral noutro lugar (art. 5.º e 6.º da LAT).

Em segundo lugar, para se verificar um acidente de trabalho, exige-se que do facto/acidente resulte uma lesão, perturbação funcional ou doença, isto é, tem de haver dano (por exemplo, um cozinheiro que se corte com uma faca, mas que não fique incapacitado de exercer o seu trabalho não sofre um acidente de trabalho). Um acidente de trabalho sem lesão não é indemnizável. Quando se sofre um dano (como a perda de um membro) obviamente que se verificam danos morais como o desgosto (estes danos não são indemnizáveis pela lei dos acidentes de trabalho), mas o trabalhador com o dano físico sofre sobretudo um dano patrimonial, pelo grave prejuízo económico que a lesão lhe vem causar. Essa lesão tem que resultar na redução da capacidade de trabalho ou de ganho ou na morte<sup>32</sup> (se essa lesão não acarretar a perda da capacidade de trabalho ou de ganho não se pode falar em sinistro laboral exceto se houver a destruição ou danificação de uma prótese, por exemplo, neste caso não há lesão corporal, mas pode haver acidente de trabalho, mas quando acontecem danos na roupa ou outros objetos pessoais não há quanto a eles indemnização no que diz respeito ao regime de acidentes de trabalho). Facilmente se entende que, dissecando a incapacidade para o trabalho, a

---

<sup>32</sup> MARIA ADELAIDE DOMINGOS, VIRIATO REIS E DIOGO RAVARA enunciam que “no domínio do direito à reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho, a vida ou a integridade física gozam de uma tutela meramente reflexa, sendo que o objeto central de tal tutela é a do direito à integridade económica ou produtiva do trabalho.” (*Acidentes de trabalho e doenças profissionais – Uma introdução*, E-book *Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Introdução*, Centro de Estudos Judiciários, 2013, pág. 34). Assim, nos acidentes de trabalho não se reparam danos não patrimoniais, porque o que se tem em vista é o prejuízo económico que resultou para o trabalhador com aquela lesão, correspondendo isso a um dano patrimonial, ficando a reparação dos danos morais/não patrimoniais a cargo da responsabilidade civil nos termos do art. 483.º do CC.

Nos termos do art. 71.º da LAT, tanto a indemnização em caso de incapacidade temporária, a pensão por morte e a pensão por incapacidade permanente são calculadas de acordo com a retribuição anual ilíquida auferida pela trabalhadora à data em que ocorreu o acidente.

morte será a total ausência da capacidade tanto de trabalho como de ganho, ao passo que, a redução da capacidade de trabalho respeita à necessidade de se estabelecer uma incapacidade do trabalhador sinistrado para aquele que é o seu trabalho individual<sup>33</sup>.

Como terceiro requisito para a verificação ou não de acidente de trabalho temos o local de trabalho (critério geográfico). No art. 8.º, n.º 2, al. a), da LAT, temos a noção de local de trabalho e facilmente se percebe que o mesmo pode ser bem amplo. Este artigo enuncia, então, que o local de trabalho é todo o lugar onde o trabalhador se encontra ou deva dirigir (aqui se nota a amplitude do conceito) em resultado do seu trabalho e em que está sujeito, de forma direta ou indireta, ao controlo do empregador. Assim, o local de trabalho é todo o lugar em que o trabalhador se encontra a desenvolver a sua atividade e que esteja subordinado às ordens do empregador (espaço físico onde se realiza a prestação do trabalhador e que por norma coincide com o estabelecimento do empregador ou com as instalações da empresa, mas nem sempre). Segundo a jurisprudência para se avaliar um acidente de trabalho com base na definição de local de trabalho é necessário existir controlo pelo empregador do trabalhador (teoria da autoridade) e neste controlo incluem-se lugares como o refeitório, os vestiários, a casa de banho, os acessos diretos à exploração (desde que não sejam de acesso livre a qualquer pessoa), nas dependências de laboração, entre outros. A noção ampla de local de trabalho também abarca as situações em que é móvel o local de trabalho, não se situando no espaço em que a empresa labora, sendo este o caso dos motoristas ou, por exemplo, distribuidores de bens e serviços bem como vendedores<sup>34</sup>.

No artigo 9.º da LAT temos exemplos de locais que também podem relacionar-se com acidentes de trabalho. Nos termos do art. 9.º, n.º 1, al. a), e n.º 2 da LAT também são acidentes de trabalho aqueles que ocorrem no trajeto de ida ou volta do local de trabalho – denominam-se acidente *in itinere* ou de trajeto (falaremos mais adiante).

O art. 9.º, n.º 1, al. b), da LAT enuncia que nos serviços espontaneamente prestados e de que possa vir a resultar proveito económico para a entidade empregadora, sofrendo o trabalhador um acidente este é considerado um infortúnio laboral (aquele trabalho não tem de resultar de ordem do empregador, ele tem é que dele beneficiar).

---

<sup>33</sup> Estas conclusões seguiram de perto SORAIA RAQUEL HENRIQUES DAVID, *O Direito à Reparação dos Danos emergentes de Riscos Profissionais*, Dissertação de Mestrado em Solicitadora de Empresa, Instituto Politécnico de Leiria, Leiria, 2017, pág. 43.

<sup>34</sup> Também no caso do teletrabalho, o local de trabalho é diferente das instalações do empregador devido ao tipo de contrato.

Segundo a doutrina, daquele serviço não tem de existir efetivo proveito económico, mas que esse proveito fosse expectável.

Segundo o art. 9.º, n.º 1, al. c), da LAT, também é acidente de trabalho aquele que ocorrer no local de trabalho ou fora deste, quando se exerce o direito de reunião ou de atividade de representante dos trabalhadores.

A al. d) do mesmo artigo é sobre a frequência de ações de formação, em que se considera acidente de trabalho aquele que ocorre no local de trabalho aquando da frequência de uma ação de formação ou fora do local de trabalho desde que a ida a essa formação tenha sido autorizada expressamente pelo empregador (esta alínea faz todo o sentido, porque, em princípio, a formação vai ser uma mais valia para o desempenho da função pelo trabalhador e o empregador também beneficia com isso).

Enuncia o art. 9.º, n.º 1, al. e), da mesma lei que não se deixa de considerar acidente de trabalho o que ocorrer no local de pagamento da retribuição, pelo tempo que o trabalhador lá estiver bem como o que acontecer no local onde o trabalhar deva receber assistência ou tratamento por anterior acidente enquanto lá permanecer [al. f) do mesmo artigo].

Na al. g), do n.º 1, do art. 9.º da LAT está prevista a circunstância em que é acidente de trabalho aquele que acontece durante o crédito de horas para procura de emprego. Este crédito de horas é facultado pela lei aos trabalhadores que irão ver cessado o seu contrato por razões económicas previstas na lei.

No âmbito do art. 9.º, n.º 1, al. h), da LAT é também sinistro laboral aquele que ocorrer fora do local e tempo de trabalho, aquando da execução de serviços determinados ou consentidos pelo empregador. Até os trabalhadores cujo trabalho não os obrigue a deslocarem-se, podem, de vez em quando, ter de executar tarefas fora daquele que costuma ser o local habitual de trabalho por ordem do seu empregador (participar numa feira/exposição, jantar com um cliente, entre outras situações). O pior de quando os trabalhadores se deslocam em serviço é distinguir onde começa e acaba a esfera profissional, isto é, onde entra a esfera privada dos trabalhadores, o que não podemos nunca esquecer é que o trabalhador sofreu o acidente por estar naquele lugar e que só lá estava por ordem do empregador. Alguns autores consideram que uma vez que a deslocação é feita tendo em conta o interesse da entidade empregadora, se o trabalhador sofrer um acidente por estar naquele local, porque o empregador assim o decidiu e mesmo que esteja num período de descanso, deve ser considerado acidente de trabalho, visto que o trabalhador não está no seu ambiente doméstico e se tivesse

secalhar o infortúnio nem sucederia<sup>35</sup>. Entre nós pensa-se, maioritariamente, que mesmo durante um serviço prestado, há que separar o momento em que o trabalhador executa o seu trabalho daquele que constitui o seu espaço pessoal. Não esquecendo também que há fatores ligados ao emprego que podem agravar o risco, como o trabalhador ter de se deslocar em trabalho para um lugar onde é frequente ocorrerem ataques terroristas ou sismos.

Em quarto lugar, para a caracterização do acidente enquanto acidente de trabalho, temos o pressuposto do tempo de trabalho (critério temporal). Segundo o art. 8.º, n.º 2, al. b), da LAT, o tempo de trabalho é o período normal de trabalho (art. 198.º do CT), inclusivé o trabalho suplementar, aquele que se presta em feriado ou dia de descanso semanal. Também é tempo de trabalho aquele que se dá antes do início do período normal de trabalho nos atos de preparação para realizar a sua atividade ou que com eles se relacione (como a preparação de materiais que vai usar no trabalho ou vestir a farda), bem como as interrupções normais (pausas para descanso ou para comer) ou forçosas de trabalho que sucedem no desempenho da profissão. Em princípio, não se inclui nas interrupções, a situação de greve em que há suspensão do contrato (art. 536.º do CT), mas se, durante a suspensão do contrato, o trabalhador vai à empresa porque o empregador o convocou, nesse caso, o acidente que ocorrer pode ser considerado sinistro laboral. Assim, o tempo de trabalho não é o tempo de funcionamento da empresa, mas o tempo em que o trabalhador está nas instalações da empresa de acordo com o seu horário de trabalho. O tempo de trabalho pode influenciar os sinistros que ocorrem, porque um trabalhador que descansa pouco e trabalha muitas horas seguidas está mais apto a sofrer um infortúnio laboral.

Como quinto e último pressuposto para a caracterização de um acidente enquanto acidente de trabalho, temos o nexa causal. Para haver infortúnio laboral, além dos restantes elementos já referidos, tem de existir também uma cadeia de nexos causais ou o chamado duplo nexa causal (nexa causal entre o facto/ evento e a lesão/ resultado que é o dano físico ou psíquico e entre essa lesão, perturbação funcional ou doença e a incapacidade ou morte). A nossa jurisprudência tem-se pronunciado sobre o nexa causal, dizendo que tanto no regime da responsabilidade objetiva como na subjetiva há que ter em conta a causalidade adequada<sup>36</sup>. Esta teoria leva a que se compare entre o

---

<sup>35</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *op. cit.*, 1.ª edição, págs. 114-118.

<sup>36</sup> É diferente da teoria da equivalência das condições, que nos diz que só as condições *sine qua non* no seu conjunto é que formam a causa do evento.

que foi e o que deveria ter sido se o agente tivesse atuado corretamente. Há nexos causais quando o facto é a condição sem a qual o prejuízo não teria acontecido, e, é o facto concreto, geral e abstrato, que é adequado a que se produza aquele dano (se para o facto ocorrer contribuíram circunstâncias extraordinárias estamos perante uma formulação negativa da causalidade adequada). Para ela o agente só é responsável pelas consequências que emanam de atos que ele pode, de alguma maneira, controlar, isto é, ela vai limitar a responsabilidade do agente, deixando-a de lado quanto às consequências improváveis ou anormais da sua conduta<sup>37</sup>. Não havendo nexos de causalidade fica afastado o dever de reparação<sup>38</sup>.

Ligada ao nexos de causalidade temos a presunção legal que vem enunciada no art. 10.º, n.º 1, da LAT, que enuncia que tendo sido a lesão verificada no tempo e local de trabalho e se a lesão for reconhecida a seguir ao acidente presume-se consequência dele (esta presunção é ilidível, dado que admite prova em contrário). Esta presunção livra o sinistrado de ter que fazer prova, ficando o ónus da prova a cargo do empregador. Contudo, se a lesão só se verificar mais tarde, o trabalhador terá de provar que a lesão foi resultado do acidente (art. 10.º, n.º 2, da LAT). Em princípio, o reconhecimento da lesão tem de ser feito pela entidade empregadora ou por seu representante como um médico da empresa. Se for reconhecida a seguir ao acidente, mas por outra pessoa, a presunção não opera, exceto se, por exemplo, a atividade for desenvolvida fora da empresa, aí, a lesão pode ser verificada por outra pessoa mesmo que não trabalhadora a empresa.

Pelo seu relevo, importa abordar o artigo 11.º, n.º 1 da LAT que enuncia duas diversas situações de predisposição patológica: temos, por um lado, a lesão ou doença que se segue ao acidente e que é agravada por lesão ou doença anterior e, por outro, a lesão ou doença anterior que piora em resultado do sinistro. Assim, é conferida reparação em ambos os casos exceto se, pela lesão ou doença anterior, o sinistrado já

---

<sup>37</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *op. cit.*, 1ª edição, págs. 135-149.

<sup>38</sup> No Ac do TRL de 4 de junho de 2003, (Ferreira Marques), proc. n.º 3245/2003-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), temos o caso de um trabalhador que caiu nas escadas da garagem do prédio e faleceu devido a essa queda, mas a causa da sua morte foi um “enfarte agudo do miocárdio e diabetes Melitus”. Neste caso e, uma vez que, efetuava o percurso normalmente utilizado e durante o período de tempo que era habitualmente gasto entra a sua residência e o local de trabalho tudo indicaria que se estava perante um acidente de trajeto. No entanto, da queda só resultou uma ferida contusa na região da glabella bem como uma escoriação no nariz e nada leva a crer que essas mesmas feridas tenham contribuído para a morte do trabalhador, logo não há acidente de trabalho por faltar o nexos de causa entre a queda (o acidente) e a morte. Morreu de enfarte e também não foi o trabalho que contribuiu para tal (morreu de patologia anterior ao acidente), sendo que ficou por apurar se o enfarte se dera antes ou depois da queda.

está a auferir uma pensão ou tenha recebido um capital de remição (art. 11.º, n.º 2 da LAT). É de realçar que se o sinistrado sofrer de uma predisposição patológica que seja anterior ao acidente não há eliminação total da reparação a não ser que ele tenha escondido que padecia daquela doença (a título exemplificativo temos doenças como a epilepsia, diabetes, doença cardíaca, entre outras), porque o empregador não sabendo disso pode encarrega-lo de tarefas para as quais o trabalhador não tem aptidão para desenvolver.

Estas conclusões não são de agora, pois FELICIANO TOMÁS DE RESENDE, em 1971, veio dizer que o conceito de acidente de trabalho “... se articulava em torno de três elementos cumulativos: um elemento espacial (local de trabalho); um elemento temporal (tempo de trabalho) e um elemento causal (nexo de causa-efeito entre o evento e a lesão, perturbação ou doença)”<sup>39</sup>.

### 1.3. Sobrevoos da temática noutros ordenamentos jurídicos e sua comparação

Para começar há que recordar que, como foi supra referido, nem todos os ordenamentos jurídicos apresentam uma noção legal de acidente de trabalho, deixando à doutrina bem como à jurisprudência a tarefa de procederem à sua definição. Contudo, tanto em Portugal, como nos regimes que pretendemos analisar, existe uma definição de acidente de trabalho na lei, sobretudo por razões de certeza e segurança jurídica, ainda que a definição apresentada por cada ordenamento não seja inteiramente igual, revestindo determinadas especificidades.

Outra nota importante a registar é que a maior parte dos países europeus optaram por integrar o regime infortunistico laboral no sistema da Segurança Social (ao invés do que se passa no nosso país). Assim, por exemplo, tanto em Espanha como em Itália, o sistema de reparação dos acidentes de trabalho insere-se na Segurança Social, sendo que em Itália há um seguro social obrigatório que deve ser realizado numa instituição estatal (o INAL)<sup>40</sup>. Há ainda ordenamentos em que quer os danos de acidentes de trabalho quer de doenças profissionais, são cobertos por um seguro. É o caso, por exemplo, da Finlândia, Nova Zelândia, Canadá<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, Legislação Anotada, Coimbra Editora, 1971, pág. 16.

<sup>40</sup> Cfr. ANA MARGARIDA DOURO DE AZEVEDO, *Os Riscos nos Acidentes de Trabalho*, Mestrado em Solicitadoria de Empresa, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2015, pág. 57.

<sup>41</sup> HERNÂNI VELOSO NETO, JOÃO AREOSA, PEDRO AREZES, *Impacto Social Dos Acidentes de Trabalho*, Civeri Publishing, Vila do Conde, 2012, pág. 306.

Ora, em Portugal, como já indicado, as seguradoras são responsáveis pela reparação de danos que resultem de acidentes de trabalho, ao passo que, a Segurança Social responde por aqueles danos resultantes de doenças profissionais.

Para contextualizar este subtítulo vamos fazer uma análise comparativa, em vários países, do conceito de acidente de trabalho e vamos fazer isso com o apoio das tabelas MISSOC<sup>42</sup>. Assim, sabemos já, que em Portugal é acidente de trabalho aquele que ocorre no local e tempo de trabalho, produzindo direta ou indiretamente lesão, perturbação funcional ou doença de que resulte a incapacidade para o trabalho ou a morte. Por sua vez, em Itália, é sinistro laboral, a lesão que aparece no trabalho e que se deve a causa violenta em conexão com o risco do trabalho executado que tanto pode resultar em incapacidade como em morte. Por outro lado, na Áustria, para estarmos perante um infortúnio laboral, este deve acontecer no trabalho, durante o tempo de execução da atividade ou como consequência do trabalho. Por seu turno, na Bélgica, é acidente de trabalho uma lesão que acontece como resultado e no cumprimento de um contrato de trabalho. No que Alemanha diz respeito, o acidente de trabalho é também constituído por uma lesão derivada de um acidente que ocorre na empresa e/ou em ligação com uma atividade profissional. Já, na Finlândia, a lesão que acontece no exercício da atividade e devido às condições que resultam do ofício, constitui o sinistro laboral. Na Dinamarca, considera-se como acidente de trabalho lesões pessoais que derivem de um incidente (inclusivé atos de terror) ou exposição no trabalho ou devido a condições do mesmo que ocorram de forma inesperada ou no prazo de 5 dias<sup>43</sup>.

No sistema jurídico espanhol é na Lei Geral de Previdência Social (*Ley General de la Seguridad Social*) que se insere o regime dos acidentes de trabalho e, ainda que a cobertura dos acidentes de trabalho, no sistema espanhol, esteja a cargo da Segurança Social, existem muitas semelhanças com o nosso ordenamento (designadamente prevendo-se o acidente *in itinere*, as causas de exclusão da reparação, entre outras coisas).

---

<sup>42</sup> Mutual Information System on Social Protection, disponível em <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>.

Esta iniciativa da Comissão Europeia serve para nos dar informação precisa sobre diversos países acerca dos seus sistemas de proteção social nas várias esferas sejam elas: saúde, financiamento, acidentes de trabalho, entre outras.

<sup>43</sup> É interessante e parece-nos bem que exista este limite temporal, pois ao exceder-se este prazo já não estamos perante um acidente de trabalho. Esta é a limitação que falta à legislação portuguesa, pois já vimos que a subitaneidade não é algo absoluto e que as lesões do acidente devem manifestar-se em pouco tempo, condensando-se em poucas horas ou poucos dias, mas não temos um limite exato desse tempo.



Investigando o ordenamento jurídico espanhol, ficamos a saber que o legislador espanhol define acidente de trabalho como sendo toda a lesão corporal que o trabalhador sofra por ocasião ou por consequência do trabalho que executa por conta de outrem (pode ler-se no art. 156.1 da LGSS: “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”<sup>44</sup>). Este artigo mantém o mesmo conteúdo desde a primeira lei de acidentes de trabalho em Espanha, de 30 de janeiro de 1900.

Com base no preceito acima referido, conclui-se que, os elementos essenciais/requisitos do acidente de trabalho na legislação espanhola são: a existência de uma lesão corporal (como um golpe, uma ferida ou uma doença bem como uma lesão corporal ou as sequelas deixadas uma doença psíquica ou psicológica); a relação laboral existente entre o trabalhador e o empregador (também, como no nosso caso, assenta num contrato de trabalho, e, é neste requisito, que se prova que aquele trabalhador exerce a sua atividade por conta de outrem); bem como a relação de causalidade entre o tipo de trabalho e a lesão sofrida (em princípio, a lesão tem que ser consequência do tipo de trabalho que é executado, a menos que o sinistro resulte de uma tarefa que é diferente do seu trabalho habitual, mas que fora ordenada pelo seu empregador ou que o trabalhador realizou espontaneamente no interesse da empresa para a qual trabalha).

Em Espanha existe, tal como no nosso país, a presunção de que os danos que resultem de um acidente que ocorreu no tempo<sup>45</sup> e no local de trabalho são considerados danos respeitantes a acidente de trabalho (art. 156.3 da LGSS) e tal como no nosso sistema jurídico, esta é uma presunção que admite prova em contrário<sup>46</sup>.

À luz do art. 156.2 da LGSS (este n.º 2 é uma extensão do n.º 1) são considerados acidentes de trabalho, além de toda a lesão corporal que o trabalhador sofra por ocasião ou consequência do trabalho que executa por conta de outro: o acidente *in itinere* (sofrido pelo trabalhador a ir ou a voltar do trabalho); aqueles acidentes que o trabalhador sofre por ocasião ou como por consequência do desempenho de cargos eletivos de carácter sindical bem como aqueles que ocorrem ao ir e voltar do lugar em que se executem funções próprias dos ditos cargos; os sinistros que acontecem por

---

<sup>44</sup> Artigo disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>.

<sup>45</sup> No ordenamento jurídico espanhol, no tempo de trabalho, inclui-se, além do horário normal de trabalho, aquele que é considerado horário extraordinário bem como os atos preparatórios para dar início à atividade laboral.

<sup>46</sup> Uma coisa que não foi feita na legislação espanhola é explicar ao pormenor em que consistem o local e o tempo de trabalho, ao contrário do que ocorre na lei portuguesa, no art. 8.º, n.º 2, da LAT, onde estes conceitos foram desenvolvidos ao detalhe.

ocasião ou consequência das tarefas que, ainda que sendo distintas do seu grupo profissional, foram ordenadas ao trabalhador pelo empregador ou que execute espontaneamente com base no interesse do bom funcionamento da empresa<sup>47</sup>; aqueles infortúnios que ocorrem em atos de salvamento ou outros de natureza análoga, quando conetados ao trabalho<sup>48</sup>; as doenças que o trabalhador contraia por causa do trabalho, desde que se prove que a doença teve causa exclusiva no exercício daquela função; doenças ou defeitos dos quais o trabalhador já era portador, mas que se agravaram por consequência da lesão que resultou do acidente; por fim, as consequências do acidente que são modificadas, em sua natureza, duração, gravidade ou término, por doenças intercorrentes, que constituem complicações derivadas do processo patológico determinado pelo próprio acidente ou que têm a sua origem em condições adquiridas no novo meio em que situa o paciente para a cura.

Do mesmo modo que em Portugal, em Espanha, não se consideram acidentes de trabalho (art. 156.4 da LGSS): os que ocorrem com negligência do trabalhador sinistrado (*debidos a imprudencia temeraria del trabajador accidentado*), isto é, não são considerados acidentes de trabalho aqueles em que o sinistrado atuou contra as normas ou ordens dadas pelo empregador, tendo de se estar perante um risco manifesto, necessário e grave<sup>49</sup>; os que se devam a dolo da parte do trabalhador sinistrado (*debidos a dolo del trabajador accidentado*), ou seja, quando o trabalhador quis de forma consciente, voluntária e maliciosa causar o acidente com o intuito de obter a indemnização; bem como, os que sejam devidos a caso de força maior (*debidos a fuerza mayor extraña al trabajo*), que não têm nenhuma relação com o trabalho executado<sup>50</sup>.

Enuncia o art. 156.5 da LGSS, que não deixa de se considerar acidente de trabalho aqueles que derivem de imprudência profissional, que sejam resultado do exercício

---

<sup>47</sup> Estes são os denominados de acidentes em missão (*accidentes en misión*) e, tal como os acidentes de trajeto, geram muito discussão no sistema jurídico espanhol.

<sup>48</sup> Vimos que também é assim no ordenamento jurídico português por se tratar de atos altruístas do trabalhador, isto é, estes atos mesmo que negligentes não descaracterizam o acidente enquanto acidente de trabalho. Referimo-nos, por exemplo, a um trabalhador que salva um colega da profissão e acaba ele ferido, isto será, em princípio, um acidente de trabalho.

<sup>49</sup> Informação disponível no artigo de MARIA TEÓFILA VÍCENTE HERRERO et al. «El concepto de daño laboral en España y su comparativo internacional: revisión legislativa Española, Hispano-Americana y Europea» da Revista CES Salud Pública, Volume 3, Número 1, 2012, pág. 77.

<sup>50</sup> Cfr. JOSÉ DANIEL GARCIA ROMERO, «El accidente de trabajo – Cocepto legal y jurisprudencia», Grado En Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Alicante, 2015, pág. 6.

habitual de um trabalho e que derive da confiança que este lhe inspire<sup>51</sup> bem como aqueles em que ocorra concordância de culpabilidade civil ou criminal do empregador, de um colega de trabalho do sinistrado ou de um terceiro, a menos que não haja qualquer ligação com o trabalho<sup>52</sup>.

Ainda que na nossa tese não se tenha dado grande relevo ao acidente *in itinere* de trajeto, por ser um tema muito vasto e complicado de abordar, também no ordenamento jurídico espanhol é um tema que gera muita controvérsia. Um acidente *in itinere* é aquele que o trabalhador sofre no deslocamento do seu domicílio até ao trabalho e, uma vez terminada a jornada laboral, desde o local de trabalho até àquela que é a sua residência habitual, mas e se o acidente acontece nas escadas do prédio ou no alpendre, isto faz parte do trajeto? A isto o nosso legislador soube responder, porque limitou temporal e espacialmente o acidente de trajeto, pois este tipo de acidente tem de ocorrer no trajeto que normalmente o trabalhador efetua e durante o período de tempo habitualmente gasto (art. 9.º, n.º 2 da LAT). Por sua vez, na legislação espanhola não

---

<sup>51</sup> Este tópico é semelhante à nossa exceção dentro da negligência grosseira, isto é, deixa de haver descaracterização do acidente se o trabalhador agiu com base na habitualidade do trabalho do trabalho executado ou com confiança na sua experiência (quando há demasiado hábito ou experiência na realização da atividade, a tendência é que se pratiquem atos mais desleixados). Contudo, no ordenamento jurídico espanhol este não é um tópico/ uma exceção dentro dos acidentes devidos a negligência grosseira (imprudência temerária), é sim, outro tipo de acidente, isto é, podemos ter acidentes por imprudência profissional ou sinistros por imprudência temerária. O conceito de imprudência profissional não é o mesmo de imprudência temerária. Enquanto a imprudência profissional não é temerária e nela o trabalhador, perante o risco da sua ação, acredita ser capaz de o superar pela sua capacidade bem como habilidade pessoal, nem lhe prestando grande atenção por se encontrar atenuada aquela que é a sua vontade e os seus movimentos reflexos, porque aquele ato já fora repetido noutras ocasiões que superou ou porque confiava na sorte para superar sem sofrer danos. Por outro lado, na imprudência temerária há a omissão das mais elementares medidas de cautela. Assim, para se saber perante qual delas estamos urge averiguar se atuação que levou ao sinistro se deve ou não a um excesso de confiança criado pela prática/experiência profissional (ALBERTO FERRAN ROYO, «El dolo y la imprudencia temeraria en el accidente de trabajo – Un análisis jurisprudencial», Grado en Derecho, Universitat Pompeu Fabra, 2014, págs. 30 e 31).

<sup>52</sup> Para retratar esta situação temos a sentença da Sala de lo Social de 20 de febrero de 2006 (RJ 2006/739) referente ao “asasino de la Baraja”. No acórdão do Supremo Tribunal Espanhol foi considerado acidente de trabalho o caso de um trabalhador do aeroporto de Barajas que aquando da espera do autocarro e depois de sair do local de trabalho, levou um tiro de uma pessoa que andava por ali a desferir tiros “a torto e a direito”, acabando por falecer. Este sinistro foi considerado de trabalho, mas caso o trabalhador tivesse alguma relação com o atirador já não seria assim por estarem em causa motivos pessoais e que, em nada, se relacionavam com atividade laboral. Não se pode excluir também por haver conexão do evento ao trabalho (ele só ali estava pelo ao trabalho). No entanto, a meu ver, isto parece um pouco incoerente, pelo facto de se eu estou no meu local de trabalho, a exercer a minha atividade laboral e do nada chega lá uma pessoa minha conhecida e me dá um tiro, por a conhecer já não tenho direito a reparação. Eu estava no tempo e local de trabalho a exercer a minha profissão, logo não faz sentido ficar excluída a reparação só porque conheço aquela pessoa que decidiu naquele dia ir incomodar-me no trabalho.

temos um preceito que nos dê estas limitações temporais e espaciais [o art.156.2 al. a) da LGSS, somente nos diz que é acidente de trabalho o que ocorrer quando se vai ou volta do local de trabalho, isto causa incerteza jurídica e deixa o juiz livre para determinar se está ou não perante um sinistro laboral, ou seja, casos semelhantes podem ter decisões diferentes, porque irão depender da interpretação que aquele juiz faz daquele caso].

Contudo, também em Espanha, se estabeleceram requisitos para se considerar que estamos perante um acidente de trajeto, tais como: a deslocação ser feita devido ao trabalho, ou seja, o objetivo da viagem é o trabalho (não pode fazer desvio ou interrupção para realização de uma necessidade pessoal mesmo que autorizada pelo empregador); o acidente tem de ocorrer no caminho usado normalmente (pode haver um desvio pequeno, mas sem se afastar muito da rota comum para não aumentar o risco de acidente); exige-se também que, o acidente ocorra dentro de um prazo considerado razoável em relação ao trajeto em que o trabalhador deve realizar e sem que o percurso seja interrompido por desvios ou interrupções que detonem o objetivo da viagem (havendo uma paragem esta não deve ultrapassar limites, mais de uma hora, em princípio, será demasiado)<sup>53</sup>; por fim, que o meio de transporte utilizado seja adequado<sup>54</sup>. Relativamente ao meio de transporte utilizado não rompe o nexo causal entre o trabalho e o acidente se, o meio utilizado for um veículo a motor cuja velocidade é muito limitada, mas, pelo contrário, uma interrupção de 45 minutos para percorrer um quilometro de carro, já poderá romper este nexo. Cumpre também referir que se o meio de transporte a utilizar no trajeto até ao trabalho for fixado por contrato e o trabalhador, sem comunicação expressa ao empregador, decide optar por outro meio, por haver violação do contrato, o nexo de causalidade é quebrado e, assim, o requisito do meio de transporte utilizado ser adequado fica por preencher<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> Obviamente que, o tempo gasto ao ir ou vir do local de trabalho, dependerá do meio de transporte que o trabalhador utilizar nessa deslocação e da distância do trabalho à habitação. Daí que não se tenha fixado um limite máximo, pois isso não seria justo e deixaria de parte várias situações por causa da distância ou por naquele dia estava mais trânsito e demorar mais a percorrer o trajeto. Assim, cada caso deve ser particularmente analisado.

<sup>54</sup> Cfr. ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO, «Cambios Sociales y Cambios Jurídicos. Un Nuevo Ejemplo: El Accidente In Itinere Vs El Accidente En Misión Social Change And Legal Changes: A New Example: Accident in Itinere Vs Accident In Mission», Universidade Jaume I- Castellón, 2014, pág. 142.

<sup>55</sup> Cfr. ELISABET COS JIMÉNEZ, «Análisis Jurídico del Accidente in Itinere en el Ordenamiento Español: Elementos Claves y su Casuística», Grado de Relaciones Laborales y Ocupación, Universitat Rovira/Virgili, Tarragona, 2016, pág. 37 e 38.

Alguns exemplos que foram considerados como acidente *in itinere* em Espanha<sup>56</sup>: o enfarte sofrido por um trabalhador, com excesso de peso, quando corria atrás de um autocarro para ir trabalhar (apesar de já ter sintomas do mesmo na noite anterior, nunca lhe havia sido diagnosticada patologia cardíaca); o caso de um trabalhador que sofreu um ataque cardíaco no carro, enquanto se dirigia para o trabalho, pela dificuldade/stress em arranjar estacionamento e, já estando em cima da hora de entrada para o trabalho (sem antecedentes de doença cardíaca).

Curiosamente, não foi considerado acidente de trajeto, um trabalhador que, tendo-se sentindo mal no trajeto para o trabalho, fez um desvio para o hospital, sofrendo um enfarte antes de lá chegar<sup>57</sup>. Assim, percebe-se que o sistema espanhol, apesar de consagrar o acidente *in itinere*, deixa de fora muitos dos acidentes que acontecem na ida ou no regresso do trabalho.

Ainda assim, por vezes, os tribunais têm dúvidas sobre acidentes que ocorrem nas imediações das residências, mas no caso de Espanha ainda mais dúvidas existirão, uma vez que o legislador espanhol não balizou o campo do acidente *in itinere* e nem os trajetos a considerar para efeitos deste tipo de acidente.

Ainda relativo a este tipo de acidentes, em Portugal, já se vai aceitando desvios do trajeto normalmente utilizado para deixar os filhos na escola ou então colegas que partilham entre si o mesmo meio de deslocação nas idas e voltas do trabalho, fazendo-se desvios para recolher e deixar os colegas, mas no ordenamento espanhol estes desvios não são protegidos e um acidente ocorrido nestas circunstâncias não é tutelado, não dando lugar a reparação.

Quanto aos acidentes em missão (*accidentes en misión*), ou seja, aqueles que surgem durante a viagem do trabalhador para um local diferente do habitual, para a concretização de uma tarefa que lhe fora atribuída pelo empregador, também o ordenamento espanhol faz a distinção entre tempo de trabalho e aquele em que a pessoa está já no seu conforto, sendo já portadora da sua autonomia. O infortúnio deve ter relação direta ao trabalho e, não pode ocorrer, em períodos fora do serviço que o

---

<sup>56</sup> ISAAC SANTIAGO MACIAS FONTANILLO, «Acidente in itinere», Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidade de León (Facultad de Ciencias del Trabajo), 2013, págs. 26-27.

<sup>57</sup> Parece-nos descabido que não seja considerado acidente *in itinere* esta situação, pois o trabalhador agiu bem ao fazer o desvio para o hospital para evitar transtornos maiores ao empregador. Porém, caso fosse negligente para com os sintomas e não tivesse feito o desvio para o hospital, aí, provavelmente, já estaríamos perante um acidente de trajeto (considero excessiva a legislação espanhola no sentido dos desvios, porque este é um desvio mais que aceitável e necessário).

trabalhador tem de prestar como em tempos de descanso, atividades de lazer, entre outras exceto se houver nexos causal entre a atividade e a lesão. Também este tipo de acidentes são, tal como no nosso sistema jurídico, azo de discussão nos tribunais espanhóis, dado que, como já vimos, por vezes, é muito difícil saber quando é que o trabalhador já voltou à sua esfera íntima, deixando de estar a laborar.

Passando agora para o ordenamento jurídico francês, também ele nos apresenta uma definição de acidente de trabalho, no livro 4 do Código da Segurança Social (*Code de la Sécurité Sociale*), no seu art. L.411-1: “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 tout personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d’entreprise”, ou seja, é considerado como acidente de trabalho, seja qual for a causa, o acidente que ocorre por facto ou por ocasião do trabalho, para qualquer funcionário ou trabalhador, em qualquer capacidade ou lugar, por um ou mais empregadores ou gerentes. Tal como no nosso país, a legislação francesa protege os trabalhadores por conta de outrem ou equiparados bem como várias outras categorias, sejam elas ou não assalariadas, referimo-nos aos estagiários, aprendizes, entre outros<sup>58</sup>.

Um acidente de trabalho, em França, é um evento repentino que ocorre em determinada data.

Igualmente, na jurisprudência francesa, existe a presunção de que o acidente que acontece no tempo e local de trabalho é infortúnio laboral. Porém, este sinistro ocorrido no tempo e no local de trabalho deve estar relacionado com o ofício do trabalhador.

Uma diferença entre o nosso ordenamento e o francês é que no caso do ordenamento jurídico francês, o legislador dá ao trabalhador sinistrado, em caso de estarmos perante uma doença profissional (têm que preenchidos os pressupostos da mesma), uma reparação ao abrigo do regime que se aplica aos acidentes de trabalho, enquanto no nosso país existem, como já vimos, dois regimes diferentes aplicáveis aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Cfr. PAULA SORAIA PINTO LAMIM, *Acidentes de Trabalho – Delimitação do conceito e impulso processual*, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas, Instituto Universitário de Lisboa, 2015, pág. 43.

<sup>59</sup> As doenças profissionais na legislação espanhola estão previstas no art. 157 da LGSS e definem-se como aquelas que se contraem por consequência do trabalho que é executado por conta de outro nas atividades específicas no quadro das doenças profissionais, isto é, existem dois pressupostos para aquela doença ser considerada doença profissional: tem de surgir por ocasião do trabalho e estar incluída na tabela oficial de doenças profissionais (já se viu anteriormente que, também entre nós, existe uma tabela para classificar este tipo de doenças e, em relação, àquelas

Do mesmo modo, em França, tal como em Portugal e em Espanha, existe o acidente *in itinere* ou de trajeto e, ao contrário do que se passa em Espanha, que não se prevêem trajetos para este tipo de acidente, o legislador francês consagra múltiplos trajetos<sup>60</sup>. No art. L. 411-2 na parte final pode ler-se que é sinistro laboral o que acontecer entre a residência e o local de trabalho ou vice-versa, mesmo que o trabalhador tenha desviado o seu caminho para recolher um colega de trabalho<sup>61</sup> (a lei portuguesa não prevê expressamente esta solução, mas já vai aceitando certos desvios, mas vimos que este tipo de desvio não é aceite pelo ordenamento espanhol como acidente de trabalho no caso de acontecer um infortúnio nesse trajeto). Ainda assim, também em França, se impõe que o percurso efetuado seja direto e correspondente a um horário normal, apesar de existirem eventos que justifiquem determinados desvios<sup>62</sup>.

Em conclusão, dos três sistemas analisados, parece-me ser o espanhol o mais incompleto (apesar das parecenças que apresenta com o nosso sistema) e que menor tutela oferece aos trabalhadores vítimas da infortúnica laboral.

Uma última nota, com a finalidade de se diminuïrem os infortúnios laborais, a ACT e a Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) criaram, entre os anos de 2016 e 2017, uma campanha (campanha ibérica de prevenção de acidentes de trabalho), cujo intuito é informar, sensibilizar e inspecionar os sinistros laborais, mas a ideia principal é mesmo a de prevenir ocorrência deste tipo de acidentes<sup>63</sup>.

---

que surgem no trabalho ou por ocasião dele, mas que não vêm aí especificadas serão consideradas doenças atípicas desde que se prove que se devem ao trabalho que é efetuado). No México, onde tal como na Holanda, não existe legislação específica em acidentes de trabalho por exemplo, a para nós designada doença profissional, denomina-se de doença de trabalho, enquanto em Espanha se chama de doença profissional e, em ambos os países, são consideradas como tais aquelas que estão incluídos na Tabela de Doenças Profissionais (artigo disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/303920633\\_Neurotoxicos\\_laborales\\_y\\_contingencia\\_profesional\\_Comparativa\\_hispano-mexicana](https://www.researchgate.net/publication/303920633_Neurotoxicos_laborales_y_contingencia_profesional_Comparativa_hispano-mexicana)).

<sup>60</sup> Exemplarmente, são acidentes de trajeto os sinistros que ocorrem no trajeto entre o local de trabalho e a residência habitual ou secundária; o local onde come normalmente; bem como, outros locais onde o trabalhador vai por razões familiares, entre outras situações (art. L. 411-2).

<sup>61</sup> Pode-se consultar este artigo em [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

<sup>62</sup> Tudo isto pode comprovar-se pelo artigo «Guide sur les accidents du travail», 2011, pág. 5, disponível em [http://normandie.direccte.gouv.fr/sites/normandie.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_AT\\_S2.pdf](http://normandie.direccte.gouv.fr/sites/normandie.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/guide_AT_S2.pdf).

<sup>63</sup> Para ficar a saber mais acerca deste assunto pesquisar o seguinte link: [http://www.act.gov.pt/\(PTPT\)/CAMPANHAS/CAMPANHAS%20A%20DECORRER/CAMPANHAIBERICADEPREVENCAODEACIDENTESDETRABALHO/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(PTPT)/CAMPANHAS/CAMPANHAS%20A%20DECORRER/CAMPANHAIBERICADEPREVENCAODEACIDENTESDETRABALHO/Paginas/default.aspx).

## CAPÍTULO II - ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Para começar este capítulo cumpre explicar o critério para a escolha dos acórdãos que se irão encontrar em seguida. Tentámos seguir uma ordem, começando pela análise dos Acórdãos do STJ, posteriormente, os da Relação do Porto, Lisboa, entre outros (tentou-se fazer uma busca exaustiva dentro da jurisprudência disponível). A seleção da jurisprudência foi feita tendo em conta a relevância do seu conteúdo e sua data, ou seja, temos alguns anteriores à vigência da Lei n.º 98/2009 por se tratarem de decisões importantes, mas a maior parte deles são bem mais recentes.

### 1.1. Elementos que compõe o Acidente de Trabalho

Foi já referido nesta dissertação que existem vários requisitos para um acidente ser considerado acidente de trabalho. Assim, de seguida, será feita análise jurisprudencial dos mesmos.

Quando nos referimos ao requisito do local de trabalho há uma situação particular que não se pode deixar de analisar que é o caso dos acidentes em missão previstos no art. 9.º, n.º 1, al. h), da LAT (é sinistro laboral aquele que ocorrer fora do local e tempo de trabalho, aquando da execução de serviços determinados ou consentidos pelo empregador). Sabemos já que o pior de quando os trabalhadores se deslocam em serviço é distinguir onde começa e acaba a esfera profissional, o que não podemos nunca esquecer é que o trabalhador sofreu o acidente por estar naquele lugar e que só lá estava por ordem do empregador. Entre nós pensa-se, maioritariamente, que mesmo durante um serviço prestado, há que separar o momento em que o trabalhador executa o seu trabalho daquele que constitui o seu espaço pessoal. Para retratar os acidentes em missão temos o Ac. do STJ de 2 de abril de 2008<sup>64</sup>, onde encontramos o caso de uma trabalhadora que tinha ido a Amarante realizar uma apresentação dos serviços do empregador a futuros clientes e que sofreu um acidente na casa de banho do seu quarto de hotel (ia a sair da banheira escorregou e caiu). Nesse quarto tanto ela como outra trabalhadora haviam estado a preparar a exposição que se avizinhava. O Tribunal da Relação de Lisboa decidiu no sentido da existência de um infortúnio laboral, mas o STJ considerou que aquele não era um acidente de trabalho, por a trabalhadora já ter recuperado a sua autonomia quando caiu, coisa diferente seria se houvesse prova de que

---

<sup>64</sup> Ac. do STJ de 2 de abril de 2008, (Pinto Hespagnol), proc. n.º 08S529, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



aquele acidente só ocorreu devido a deficiências na construção ou do estado em que estava a casa de banho. A questão que nos parece pertinente deixar no ar é: a trabalhadora foi aquele sítio por razão do seu trabalho, será que teria sofrido esse acidente se não tivesse lá ido?

Por outro lado, para tratar o pressuposto do tempo de trabalho temos o Ac. do TRP de 15 de maio de 2017<sup>65</sup>, que se debruça sobre um trabalhador que levou um tiro, durante um assalto, quando estava no seu local de trabalho e o problema coloca-se quanto ao tempo de trabalho, pois o término da laboração dava-se depois de tudo estar limpo e no momento do assalto ainda faltava varrer a esplanada. Na decisão do tribunal da primeira instância ficou por provar o horário de trabalho e se o trabalhador tinha mesmo de lá permanecer depois do estabelecimento encerrar, considerando-se que não existia acidente de trabalho. Por sua vez, o Tribunal da Relação, considerou existir acidente de trabalho ainda que se trate de “tempo de trabalho além do período normal de trabalho”, mas teve dúvidas dada a complexidade do caso e da matéria.

Ainda de acordo com este requisito do tempo de trabalho temos aquelas situações em que o trabalhador se dirigia ou voltava do trabalho e sofre um infortúnio e em que se considera existir acidente de trabalho [estes acidentes são os chamados acidentes de trajeto ou *in itinere* – art.9.º, n.º1, al. a)] apesar de ele não acontecer no tempo e no local de trabalho. Segundo o art. 9.º, n.º 2, da LAT, este tipo de acidente só é considerado como acidente de trabalho se o trabalhador já tiver passado a porta de acesso da sua habitação para as áreas comuns do edifício ou para a via pública<sup>66</sup>. Sabemos pelo art. 9.º, n.º 3, da mesma lei que não se deixa de aceitar que estamos perante sinistro laboral quando o trajeto que normalmente é utilizado pelo trabalhador sofra um desvio para satisfazer necessidades atendíveis<sup>67</sup>, por motivo de força maior (a

---

<sup>65</sup> Ac. do TRP de 15 de maio de 2017, (Jerónimo Freitas), proc. n.º 594/14.3T8VNG.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>66</sup> No sumário do Ac. do STJ de 24 de maio de 2011, (João Luís Nunes), proc. n.º 35/09.8TTSTB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), pode ler-se: “ I - Não configura acidente *in itinere* o acidente ocorrido em propriedade privada do trabalhador, após este transpor o portão de acesso à via pública, quando se deslocava em direcção à sua habitação; II – Em tal situação, o acidente ocorre em espaço privado do trabalhador, e por ele controlado, em relação ao qual não se verifica o risco de autoridade do empregador, pelo que não pode qualificar-se como acidente *in itinere*”.

<sup>67</sup> Por regra, não é aceite como necessidade atendível um desvio para ir levar os filhos à escola ou para ir ao café preferido. A minha opinião não vai de encontro à doutrina e jurisprudência, porque para mim levar o filho à escola deveria ser considerada uma necessidade atendível no sentido em que, por exemplo, normalmente, é a mãe que o leva, mas nesse dia não tinha mesmo possibilidade e foi o pai levar, por nesse desvio sofrer um acidente devia ser considerado acidente de trajeto.

título exemplificativo, a estrada estar cortada por haver grande inundação) ou caso fortuito (o carro avaria e ter de ir a pé, neste caso aceita-se um comportamento diferente do que é habitual). Nos termos do n.º 2, do art. 9.º, da mesma lei para se averiguar se existe um acidente de trajeto e, conseqüentemente, acidente de trabalho, terá de se ter em conta não só o trajeto normalmente efetuado<sup>68</sup>, mas também o tempo habitualmente gasto a percorrer o mesmo. No Ac do TRL de 4 de junho de 2003<sup>69</sup>, temos o caso de um trabalhador que caiu nas escadas da garagem do prédio e faleceu devido a essa queda, mas a causa da sua morte foi um “enfarte agudo do miocárdio e diabetes Melitus”. Neste caso e, uma vez que, efetuava o percurso normalmente utilizado e durante o período de tempo que era habitualmente gasto entre a sua residência e o local de trabalho tudo indicaria que se estava perante um acidente de trajeto. No entanto, da queda só resultou uma ferida contusa na região da glabella bem como uma escoriação no nariz e nada leva a crer que essas mesmas feridas tenham contribuído para a morte do trabalhador, logo não há acidente de trabalho por faltar o nexo de causa entre a queda (o acidente) e a morte. Morreu de enfarte e também não foi o trabalho que contribuiu para tal (morreu de patologia anterior ao acidente), sendo que ficou por apurar se o enfarte se dera antes ou depois da queda. Esta decisão foi tomada de forma acertada, pois faltando o nexo causal entre o evento (acidente) e o resultado (a morte) não pode existir acidente de trabalho, contudo, já vimos, que coisa diferente seria se havendo uma morte natural como um enfarte, o trabalho tenha contribuído para isso.

No acórdão anterior já se abordou o requisito do nexo de causalidade e ligada a ele temos a presunção legal que vem enunciada no art. 10.º, n.º 1, da LAT, que enuncia que tendo sido a lesão verificada no tempo e local de trabalho e se a lesão for reconhecida a seguir ao acidente presume-se consequência dele (esta presunção é ilidível, dado que admite prova em contrário). Vários são os acórdãos em que está em causa esta presunção. Um Acórdão que versa sobre esta presunção é o do STJ de 1 de

---

No Ac. do TRL de 5 de dezembro de 2012, (José Eduardo Sapateiro), proc. n.º 252/10.8TTLSB.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), foi considerada como necessidade atendível um sinistrado ter tomado o pequeno almoço, ia pelo trajeto que normalmente efetuava (demorou mais 15 minutos do que o habitual, coisa diferente seria se tivesse saído de casa 2h antes para tomar o pequeno almoço e sofresse um acidente *in itinere*). Assim, foi considerado acidente de trabalho *in itinere* a queda que o trabalhador sofreu na via pública, depois de sair do local onde esteve a tomar o pequeno almoço.

<sup>68</sup> Se o trabalhador decidir mudar o seu trajeto só porque sim, pode haver descaraterização do infortúnio laboral e não será indemnizável aquele sinistro.

<sup>69</sup> Ac do TRL de 4 de junho de 2003, (Ferreira Marques), proc. n.º 3245/2003-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

junho de 2017<sup>70</sup>. Nesse Acórdão a beneficiária do trabalhador (sua mulher) apenas conseguiu provar que o seu marido (trabalhador) foi encontrado junto ao camião com atrelado que pertencia à sua empregadora (a ré) e que estava parado no parque de estacionamento do terminal. O trabalhador veio a falecer mais tarde, mas a sua mulher não conseguiu provar o nexo causal, ou seja, não conseguiu mostrar a existência de um acidente de trabalho (ela tinha de provar que o acidente causou as lesões e a lesão neste caso é a morte). Percebemos a decisão do tribunal, até porque para esta presunção funcionar a lesão tem de ser reconhecida logo a seguir ao acidente para que se presuma consequência dele, caso contrário, já terá de ser o sinistrado (neste caso a mulher) a provar que a lesão se deveu aquele infortúnio (art. 10.º, n.º 2 da LAT).

Outro acórdão do Supremo que incide sobre esta presunção. No Ac. do STJ de 16 de setembro de 2015<sup>71</sup>, uma trabalhadora doméstica caiu de um escadote, sofrendo um dano físico (traumatismo craneoencefálico), adquirindo uma incapacidade permanente parcial. Os réus (entidade patronal) não tinham seguro de acidente de trabalho para transferência da sua responsabilidade caso a autora (empregada) sofresse um sinistro laboral. Tanto o Tribunal da Relação como o Supremo Tribunal de Justiça concordaram que este era um acidente de trabalho por funcionar aqui a presunção que referimos em cima, uma lesão constatada no tempo e local de trabalho presume-se, até prova em contrário, consequência do infortúnio laboral (verificou-se a conexão/ o nexo causal entre o trabalho prestado e o sinistro laboral)<sup>72</sup>. Esta sentença não deixa dúvidas, pois a trabalhadora estava no tempo e local de trabalho, a fazer uma coisa que em tudo estava relacionada com a sua atividade e a lesão foi reconhecida logo após o acidente.

Como último acórdão sobre o pressuposto do nexo causal, ligado à presunção do art. 10.º, n.º 1 da LAT, temos o Ac. do TRL de 19 de outubro de 2011<sup>73</sup>, onde ficou decidido que não era sinistro laboral, a trabalhadora sinistrada que faleceu por asfixia, no local e tempo de trabalho, por se ter provado que asfixia derivou de uma pastilha elástica. Concordo com esta decisão, por não ter sido o trabalho que provocou asfixia,

---

<sup>70</sup> Ac. do STJ de 1 de junho de 2017, (Ferreira Pinto), proc. n.º 919/11.3TTCBR-A.C1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>71</sup> Ac. do STJ de 16 de setembro de 2015, (Mário Belo Morgado), proc. n.º 112/09.5TBVP.L2.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>72</sup> Esta decisão é de 2015, mas como o acidente se deu em 2008 aplica-se a Lei n.º 100/97.

<sup>73</sup> Ac. do TRL de 19 de outubro de 2011, (Paula Sá Fernandes), proc. n.º 128/8.9TBHRT.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

além de que, mascar pastilha elástica era uma atividade que em nada tinha a ver com o seu ofício.

Como se viu, também em Espanha existe esta presunção de que são acidente de trabalho as lesões que o trabalhador sofra durante o tempo e no local em que labora (art. 156.3 da LGSS). Assim, no acórdão do Supremo Tribunal Espanhol de Madrid, Sentença do Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 1047/2016, 8 de março<sup>74</sup>, decidiu-se que era acidente de trabalho um enfarte miocárdio que já dias antes havia revelado sintomas, mas que acabou por acontecer no tempo e local de trabalho. A questão que se colocava é que os sintomas já tinham acontecido dias antes e, como tal, antes do caso chegar ao Supremo os tribunais entendiam que aquele não era um acidente de trabalho. Se existisse doença anterior que se agravasse em consequência do tipo de trabalho exercido, nesse caso, nenhum dos tribunais espanhóis teria dúvidas que aquele era um sinistro laboral (segue a lógica e raciocínio português, mas no nosso país tudo depende se, por exemplo, a pessoa sabia que tinha problemas cardíacos e alertou a sua entidade patronal desse facto). O Supremo Tribunal Espanhol decidiu que era acidente de trabalho aquele enfarte, porque o que se tem de ter em conta é a crise que foi despontada pelo tipo de trabalho e não se sofria anteriormente daquela doença (fazia cargas e descargas e isso é um grande esforço físico, que pode levar a que se dê mais rapidamente o enfarte). É verdade que, os esforços feitos podem ter levado ao ataque miocárdio, mas parece que é um pouco negligente da parte do trabalhador, que já estava há três dias com sintomas e na noite anterior ao enfarte teve muita dor quando estava em casa, não ter ido de imediato ao médico<sup>75</sup>. Assim, e, apesar de grande parte das sentenças negar a qualificação de infortúnio laboral quando o trabalhador sofre um enfarte miocárdio, há sempre que ter em conta o tipo de profissão e a responsabilidade

---

<sup>74</sup> Acórdão disponível em

[http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=TS&reference=7625804&links=acidente%20de%20trabajo%2C%20infarto%20de%20miocardio%20"644%2F2015"&optimize=20160322&publicinterface=true](http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=TS&reference=7625804&links=acidente%20de%20trabajo%2C%20infarto%20de%20miocardio%20).

<sup>75</sup> Parecido com este caso é o que foi considerado como acidente de trabalho aquando da morte de um trabalhador por cardiopatia isquémica, quando treinava num ginásio, mas cujos sintomas começaram no trabalho. Referimo-nos a uma sentença do Tribunal Supremo de 20 de março de 2018, para saber mais sobre este acórdão consultar: <https://www.sincro.com.es/el-ts-declara-que-es-accidente-laboral-la-muerte-de-un-empleado-en-el-gimnasio-al-haberse-manifestado-los-sintomas-durante-el-trabajo/>.

que ela acarreta (se exige esforço, se causa stress, entre outras coisas), dado que isto poderá servir para que se saiba se o enfarte tem ou não causa ligação ao trabalho<sup>76</sup>.

## 1.2. Situações de Exclusão da Responsabilidade por Acidentes de Trabalho

Apesar de a responsabilidade nos acidentes de trabalho ser objetiva pelo risco, ou seja, não se basear na culpa, não se deixa de valorar a mesma e prova disso são as situações em que há exclusão, redução ou agravamento da responsabilidade por acidentes de trabalho. Assim sendo, se, por um lado, o trabalhador teve culpa no acidente, pode ser excluída ou reduzida a culpa do empregador, mas, por outro lado, se a culpa do acidente foi do empregador será agravada a sua responsabilidade (neste último caso responderá pelos danos morais além dos danos patrimoniais).

Contudo, esta exclusão ou redução de responsabilidade terá de emanar da lei, porque, como já vimos, a lei diz que é nula a convenção que seja contrária aos direitos e garantias dos trabalhadores, bem como os contratos que conduzam à renúncia dos seus direitos (art. 12.º da LAT), sendo possível a existência de uma convenção que agrave essa responsabilidade.

Há, então, situações em que se exclui a responsabilidade por acidentes de trabalho, não havendo lugar a reparação. Contudo, isto não significa que aquele acidente não seja de trabalho, mas sim que não seja reparável (por não existir direito a reparação não significa que o acidente não é de trabalho). Em suma, haverá exclusão da responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho nas situações previstas nos arts. 14.º, 15.º e 16.º da LAT.

Nos termos do art. 14.º, n.º 1, al. a), 1.ª parte, da LAT, há descaraterização do sinistro laboral se o acidente de trabalho “for dolosamente provocado pelo sinistrado”, não havendo obrigação de reparar por parte do empregador. Exemplo de situações em que há dolo por parte do sinistrado são os casos em que há automutilação, sabotagem, entre outras.

Segundo CUNHA GONÇALVES<sup>77</sup>, “o dolo ou a culpa intencional consiste não só em ter provocado o acto determinante do acidente, mas ainda em ter querido as suas consequências nocivas”. A noção de dolo que aqui se utiliza é muito semelhante à do

---

<sup>76</sup> Claro que, para além de tudo isto também é importante saber se a doença já fazia ou não parte do histórico do trabalhador.

<sup>77</sup> *Responsabilidade Civil pelos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, Coimbra Editora, Coimbra, 1939, pág. 183.

conceito de dolo no direito penal. O dolo pressupõe um elemento intelectual (a consciência) e outro volitivo (que corresponde à vontade).

Também se lê no mesmo artigo, na al. a), 2.<sup>a</sup> parte, que se o acidente provier de ato ou omissão, em que o trabalhador viole, sem causa justificativa, as condições de segurança que foram estabelecidas pela entidade empregadora ou previstas por lei, não é igualmente reparável. Violar as regras de segurança sem causa justificativa é adotar um comportamento que vai contra as ordens do empregador como beber álcool no local de trabalho ou não usar o arnês quando subir ao telhado, etc. Contudo, com base no art. 14.º, n.º 2, da LAT aceita-se a violação das regras de segurança se estas não foram dadas a conhecer ao trabalhador ou tendo sido dadas a conhecer este não as tenha entendido devido, por exemplo, ao seu baixo nível de escolaridade<sup>78</sup>. Ainda sobre esta questão da violação das regras de segurança, o ato ou omissão do sinistrado têm de ser a razão que levou ao acidente, ou seja, tem de existir um nexo causal entre o evento e a violação das regras. Destarte, há casos em que foram respeitadas certas regras de segurança, como, por exemplo, o empregador ordenou o uso do cinto, mas o sinistrado não usou, apesar da desobediência, se se provar que aquele cinto só por si, não prevenia o risco de queda, nesse caso há, igualmente, lugar à reparação, não havendo descaracterização do sinistro laboral sofrido por aquele sinistrado. Em suma, nesta alínea só se verifica a descaracterização se existirem condições de segurança que foram estabelecidas pelo empregador (nomeadamente por regulamento interno) ou que estejam previstas na lei e que foram dadas a conhecer ao trabalhador, se houver violação das condições de segurança, por acto ou omissão do sinistrado, sem causa justificativa, bem como se existir o nexo causal entre o facto ilícito e o sinistro laboral.

Neste contexto de violação das condições de segurança sem causa justificativa veja-se, por exemplo, o Ac. do STJ de 6 de julho de 2017<sup>79</sup> que aborda a morte de um sinistrado por uma queda de um escadote, sendo que o trabalhador sinistrado não estava a usar arnês. Contudo, não se conseguiu saber se existia ou não causa justificativa para essa omissão (de não estar a usar o arnês) e provar isso competia às entidades que seriam responsáveis pela reparação em caso de acidente de trabalho (empregadora ou

---

<sup>78</sup> Se a violação das regras se dever a uma atitude altruísta de um trabalhador para salvar outro ou em que haja intuito de beneficiar a entidade patronal mesmo que não seja bem sucedido nessa tentativa, pode haver acidente de trabalho indemnizável mesmo havendo violação das ditas regras.

<sup>79</sup> Ac. do STJ de 6 de julho de 2017, (Ferreira Pinto), proc. n.º 1637/14.6T8VFX.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

sua seguradora) por serem factos que levam à descaracterização do acidente<sup>80</sup>. Em suma, percebemos o desfecho desta decisão, visto que não existiram factos de onde se possa concluir que o trabalhador sinistrado agiu de forma consciente e voluntária, com intuito de desobedecer, e, normalmente, nesse caso, dá-se o benefício da dúvida.

Outro Acórdão que parece interessante referir é o Ac. do STJ de 16 de junho de 2016<sup>81</sup> e que representa bem a situação da violação das condições de segurança. Assim, neste acórdão existe um sinistrado de quem a mão foi sugada pela ventoinha de uma máquina que ele operava por ordem da segunda ré (neste acórdão temos duas rés). As rés alegaram que o acidente se dera por culpa do sinistrado e ficou decidido, em primeira instância, que, efetivamente, houve violação de regras de segurança. Porém, o tribunal da Relação, aquando de um recurso interposto pelo autor, acabou por condenar as rés que em primeira instância haviam sido absolvidas dos pedidos do autor. Uma das rés, insatisfeita com a decisão, decidiu interpor recurso de revista para o Supremo e, aí, ficou provado que para se verificar a fuga da água não era essencial mexer na máquina com ela em funcionamento, por isso, ficou decidido que houve violação das regras de segurança, o que faltava saber era se existia ou não causa justificativa. O sinistrado introduziu a mão, por não encontrar a origem da fuga e era mais fácil encontrá-la com a máquina ligada, segundo ele. Em conclusão, o Supremo Tribunal decidiu que o trabalhador sinistrado violou as regras de segurança sem causa justificativa para tal, dado que não lhe era imposto que realizasse aquele trabalho com a máquina a funcionar (ele é que por uma questão de facilitar o seu trabalho quis agir daquela forma). Estamos de acordo com a decisão do Supremo, pois não parece haver uma causa justificativa para a maneira como o sinistrado atuou, tudo bem que era mais fácil para descobrir a origem da fuga se a máquina estivesse em funcionamento, mas provavelmente, poderia cehgar lá de outra maneira que podia levar mais tempo, mas não se sujeitava a um risco desnecessário. Assim, há descaracterização do acidente de trabalho nos termos do art. 14.º, n.º 1, al. a), 2.ª parte, da LAT, não havendo lugar a reparação.

---

<sup>80</sup> Um Acórdão muito similar a este é o do STJ de 15 de dezembro de 2011, (Pinto Hespanhol), proc. n.º 827/06.0TTVNG.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), onde houve desobediência às regras de segurança (tinha ordens expressas para usar cinto), porque o trabalhador desmaiou e não por querer desobedecer ao empregador, logo existe causa justificativa.

<sup>81</sup> Ac. do STJ de 16 de junho de 2016, (Ana Luísa Galdes), proc. n.º 134/12.9TTMAI.PI.SI, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Como terceiro acórdão sobre este tópico temos um Ac. do STJ de 11 de fevereiro de 2015<sup>82</sup>. Neste acórdão está em causa um acidente mortal que resultou de uma queda de um telhado. O empregador alegava que o sinistrado havia sido negligente e a defesa do sinistrado dizia que tinha havido violação das regras de segurança por parte do empregador. As placas do telhado estavam velhas, mas mesmo que fossem novas não se sabe se sustentariam o peso do sinistrado, porque não se sabe o peso que as mesmas suportariam nem o peso do trabalhador que sofreu o sinistro. Em relação a negligência grosseira ficou decidido que não havia, por dois motivos: primeiro, porque dos trabalhos a realizar resulta que o trabalhador se tinha de mover pelo telhado; segundo, porque mesmo que ele tivesse atuado com negligência facilmente se descartaria a mesma com o argumento da habitualidade ao perigo com base na confiança adquirida devido à experiência profissional. Neste caso, não se sabem as circunstâncias concretas em que se deu o acidente (se desmaiou, se escorregou, se se desequilibrou, etc), logo por aí, também não se poderia concluir pela negligência grosseira. Por outro lado, o empregador alegou que a queda ocorreu numa zona do telhado onde não era suposto o sinistrado estar a trabalhar e ele não colocou o arnês. Porém, neste caso não há dados suficientes para se concluir que o sinistrado decidiu por não cumprir as regras de segurança (uso do arnês) e como não se sabe em que situação o acidente ocorreu não se pode imputar ao trabalhador sinistrado essa violação das regras sem causa justificativa. Além de que, não houve nada que nos levasse a concluir que a movimentação do trabalhador para o sítio onde a queda se deu não tinha ligações com as tarefas que lhe foram atribuídas. Não esquecendo também que, como já foi supra referido, um trabalhador mesmo que esteja encarregue de realizar certo trabalho, goza sempre de determinada autonomia técnica para realizar outras tarefas e, se o trabalhador trabalhava muitas vezes sozinho, é porque tinha saber técnico e experiência para tal.

Como quarto e último acórdão sobre este assunto, temos um Ac. do STJ de 15 de dezembro de 2011, relatado por Pinto Hspanhol. Este acórdão é de grande relevo, porque tudo aponta para uma atitude de desobediência das regras de segurança por parte do trabalhador sinistrado e como tal haveria descaracterização porque tinha ordens para fixar o cinto ao cesto da grua. A queda que o trabalhador sofreu deveu-se à inexistência desse procedimento, mas ele só não fixou o cinto por ter desmaiado, ou seja, existe

---

<sup>82</sup> Ac. do STJ de 11 de fevereiro de 2015, (Melo Lima), proc. n.º 1301/10.5T4AVR.C1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



causa justificativa para a violação das condições de segurança estabelecidas pela entidade patronal, logo há lugar à reparação pelo infortúnio laboral.

Similarmente, não é reparável o acidente que resulte, exclusivamente, de negligência grosseira<sup>83</sup> do sinistrado [art. 14.º, n.º 1, al. b), da LAT]. A negligência grosseira, equivalente à culpa grave<sup>84</sup>, trata-se de uma conduta que um homem dotado de conhecimentos medianos, perante aquela circunstância, não teria adotado (estamos perante este tipo de negligência quando há inobservância de um dever objetivo de cuidado, tendo de ser uma falta grave e indesculpável)<sup>85</sup>. Porém, no caso da negligência grosseira exige-se que não haja concurso de culpas<sup>86</sup>, isto é, o comportamento do sinistrado tem de ser causa exclusiva do acidente (o mais difícil de provar é a exclusividade, isto é, que só a negligência grosseira do sinistrado é que foi a causa do acidente)<sup>87</sup> e a conduta tem de ser causa adequada do acidente (falamos aqui, uma vez

---

<sup>83</sup> A conduta do agente, porque infundada e gratuita configura-se como altamente reprovável à luz do mais elementar senso comum. A doutrina e a jurisprudência são unânimes ao dizer que a negligência grosseira deve ser apreciada em relação a cada caso em concreto, mas na tomada de decisões vai se ter em conta o tipo de bem jurídico lesado, o dever de cuidado que foi violado, tendo em conta a profissão e o cargo desempenhado pela vítima.

<sup>84</sup> A culpa pode ser levíssima (quando o agente foi omissivo quanto a deveres de cuidado que só uma pessoa excepcionalmente cuidadosa teria tido), leve (o agente foi omissivo quanto a deveres de cuidado que uma pessoa normalmente diligente teria adotado) ou grave (omissão que só uma pessoa muito descuidada também teria praticado).

<sup>85</sup> Num Acórdão do STJ de 11 de junho de 1980, (Relator Santos Vitor), considerou-se falta grave e indesculpável, um trabalhador de 16 anos que sofreu uma queda de um trator, porque atirava pedras a um cão e noutra Ac. do TRE de 8 de outubro de 1987, também se considerou esta mesma falta grave e indesculpável um trabalhador surdo que atravessou a via por detrás de um autocarro, sujeitando-se a um atropelamento por uma mota. Por outro lado, não foi considerada falta grave e indesculpável um menor de 15 anos que atravessou uma passadeira com sinal vermelho (Ac. do STJ de 30 de janeiro 1987, Relator Melo Franco) e um trabalhador que se atirou a um poço para salvar um colega (Ac. do STJ de 19 de maio de 1989, Relator Licínio Caseiro).

<sup>86</sup> No Ac. do STJ de 8 de março de 2018, (Fonseca Ramos), proc. n.º 3310/11.6TBALM.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), existe concorrência de culpas entre um empregador e um trabalhador, porque a entidade patronal sabia das condições de segurança deficientes da obra e nada fez para alterar isso, mas ao autor foi dado a conhecer um manual sobre condições de segurança e mesmo assim não usou a linha de vida e o arnês.

<sup>87</sup> Exemplarmente, o trabalhador não parou no stop e nem tentou evitar o embate, neste caso, parece haver negligência exclusiva da parte do sinistrado, logo haverá descaraterização e o sinistrado ficará sem direito a reparação. Porém, coisa diferente seria se houvesse outro culpado para além do trabalhador sinistrado, cujo o comportamento também contribuiu-se para que o acidente acontecesse. Outra situação que serve de exemplo é a do sinistrado que sofre um despiste por estar alcoolizado, mas havia óleo vertido na estrada, ou seja, mesmo que não estivesse alcoolizado ele poderia sofrer o sinistro, como tal, o estado do sinistrado poderia não ter sido causa exclusiva para a verificação do acidente.

No sumário do Ac. do TRP de 18 de junho de 2012, (António José Ramos), proc. n.º 212/10.9TTVNG.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), pode ler-se que “III - O facto de a conduta do sinistrado integrar uma infração estradal classificada

mais, da existência do nexo de causalidade)<sup>88</sup>. Com base no artigo 14.º, n.º 3, da LAT: “entende-se por negligência grosseira o comportamento temerário em alto e relevante grau, que não se consubstancie em ato ou omissão resultante da habitualidade ao perigo do trabalho executado, da confiança na experiência profissional ou dos usos da profissão”<sup>89</sup>. Quer isto dizer que há um aspeto importante a ter em conta que é habitualidade ao perigo do trabalho executado e da confiança na experiência, pois, quando já se tem muitos anos de experiência, a tendência é ter um comportamento mais desleixado e, muitas vezes, embora haja negligência, se isso adveio da confiança que se adquiriu ao longo dos anos de carreira, havendo um acidente de trabalho, este pode ser na mesma indemnizável nos termos da LAT<sup>90</sup>. Um exemplo em que não há negligência grosseira é um sinistrado que recebe ordens expressas no sentido de não poder abandonar o local de trabalho sem autorização, mas está muito calor, trabalha sob sol forte e não tem água no trabalho. Se o mesmo sair para comprar água e for atropelado quando atravessa uma passadeira estamos perante um acidente de trabalho, porque existe uma causa que justifica a maneira de ele ter agido como agiu (adquirir água para não desidratar e quem sabe até não sofrer um acidente de trabalho mais grave devido a essa desidratação)<sup>91</sup>.

---

por lei como contraordenação grave ou muito grave não basta só por si para se dar por preenchido o requisito da culpa grosseira, para efeitos de descaracterização do acidente de trabalho. É que os fins visados na legislação rodoviária são diferentes dos visados na lei dos acidentes de trabalho.”

<sup>88</sup> Para descaracterizar o acidente, em caso de negligência grosseira não basta a exclusividade do comportamento negligente do sinistrado, urge também que se prove o nexo causal.

<sup>89</sup> Parecem não ser indemnizáveis os acidentes resultantes de esquecimento, distração, imprudência e negligência simples.

Numa situação em que se provou que o sinistrado não usou óculos de proteção, mas não se provou se os mesmos foram ou não facultados pelo empregador, o sinistro laboral que ocorreu ao cortar ferro com a serra elétrica entrando uma limalha para olho, não pode ser imputado a negligência grosseira exclusiva do sinistrado (Ac. do TRP, de 23 de janeiro de 2006, proc. n.º JTRP00038753). Da mesma forma, não se pode concluir pela descaracterização de um acidente em resultado de uma queda de um escadote que estava em mau estado de conservação e que o sinistrado sabia do seu estado, quando a queda se deveu a um desequilíbrio do sinistrado cuja a causa não se descobriu [Ac do STJ de 24 de outubro de 2012, (António Leones Dantas), proc. n.º1087/07.0TTVFR.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)].

<sup>90</sup> A título exemplificativo, trabalhador que sofre uma queda por subir a um telhado sem proteção, mas já era costume fazê-lo e tinha 10 anos de experiência naquela atividade.

<sup>91</sup> Ao invés, ausentar-se do trabalho para ir buscar tabaco, não é aceite como causa justificativa.

Um Acórdão recente que retrata bem esta situação da existência ou não de negligência grosseira é o do STJ de 11 de maio de 2017<sup>92</sup> e nele está patente um acidente mortal que haveria ocorrido, segundo a entidade empregadora, por existir negligência grosseira por parte do trabalhador sinistrado. A conclusão a que se chegou é que apesar de existir equipamento de proteção coletiva, o arnês existente na obra não era suficientemente extenso, logo a sua utilização não era possível (de que serve ter e fornecer o material se o mesmo não é utilizável?). Além disso, também inexistia linha de vida perto do local onde o trabalhador estava a realizar a tarefa. Em face disto, o empregador vem dizer que não era essa a função que cabia naquele dia ao sinistrado e que o que era suposto ele realizar nesse dia não envolvia risco de queda, mas em relação a isto já se sabe que os trabalhadores gozam de certa autonomia<sup>93</sup>. Quanto ao argumento da empregadora sobre a negligência grosseira facilmente o mesmo “cai por terra”, por o comportamento do trabalhador não ser causa única daquele acidente e não se ter conseguido averiguar qual o motivo da queda do sinistrado (desmaio, desequilíbrio, ter escorregado, entre outras possíveis causas). A questão de o trabalhador ter utilizado um escadote, que não sabia que estava em mau estado, apesar de o ter usado sem o apoio de um terceiro, não constitui um comportamento temerário em alto e elevado grau para que se possa falar em negligência grosseira. De qualquer forma, sabemos já, que sempre se diria que o seu comportamento resultava de um ato derivado da habitualidade ao perigo do trabalho que executava, na confiança da experiência profissional ou dos usos da profissão (o excesso de confiança na experiência profissional leva, por vezes, à desvalorização das condições de segurança e a que se pratiquem atos mais imprudentes). Assim, neste caso não há descaracterização do acidente de trabalho por negligência grosseira por o sinistrado não ter usado o arnês, nestas circunstâncias descritas, não comporta culpa tão grave para que se possa falar em negligência grosseira (esta foi a opinião do Supremo Tribunal de Justiça).

Outro Ac. do STJ que também aborda a negligência grosseira é o de 26 de outubro de 2017<sup>94</sup>. Neste acórdão está em causa a situação de um trabalhador que teve um acidente quando conduzia um motociclo sem licença para conduzir motociclos, mas

---

<sup>92</sup> Ac. do STJ de 11 de maio de 2017, (Chambel Mourisco), proc. n.º 1205/10.1TTLSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>93</sup> Pode acabar uma tarefa e ir realizar outra para adiantar trabalho, por exemplo.

<sup>94</sup> Ac. do STJ de 26 de outubro de 2017, (Gonçalves Rocha), proc. n.º 156/14.5TBSRQ.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

tendo licença para conduzir veículos ligeiros. Esse trabalhador efetuou uma ultrapassagem a três carros e quando efetuava a terceira teve um acidente, mas não somente por sua culpa (apesar de efetuar contraordenações graves e muito graves, ou seja, praticar infrações estradais, isto não chega para haver negligência grosseira). Na primeira instância considerou-se o acidente descaracterizado, mas o Tribunal da Relação entendeu que não havia descaracterização do infortúnio laboral, por considerar que a maneira como agiu o sinistrado não foi causa única do acidente e o Supremo Tribunal de Justiça proferiu a sua decisão no mesmo sentido (de não descaracterização do infortúnio), visto haver concurso de culpas. O outro condutor viu que estava a ser ultrapassado, mas decidiu virar à esquerda, invadindo a via em que estava o sinistrado e, foi por isso, que se deu o embate. O comportamento do trabalhador sinistrado de conduzir sem licença de motociclos não deixa de ser negligente, mas o acidente teria acontecido mesmo que tivesse licença. É sensata a decisão do Supremo, porque a exclusividade do comportamento é um requisito imperioso na negligência grosseira.

Como terceiro acórdão sobre esta matéria temos o Ac. do STJ de 16 de junho de 2016<sup>95</sup>, cuja decisão parece um pouco estranha. Neste acórdão não se conseguiu provar que o acidente resultou de negligência grosseira do sinistrado e, por isso, não se excluiu o direito à reparação. O trabalhador sinistrado queria ir à casa de banho e para isso saltou pela janela para um muro, caindo na rampa de acesso à cave (tinha 0.5 g/l de álcool no sangue, mas não se conseguiu provar onexo de causalidade entre o álcool e o acidente). O trabalhador sinistrado passou a necessitar de uma cadeira de rodas e de apoio de terceiros para a realização de tarefas diárias. A entidade patronal argumentou que aquando do acidente o trabalhador já não estava a realizar nenhuma atividade e estava sim a descansar, mas isso não releva, porque ele estava no local de trabalho a descansar enquanto aguardava que o viessem buscar. Poderia haver descaracterização se se conhecesse o motivo que levou à queda. Percebe-se que não se possa abrir “precedentes” e como não se sabe a causa da queda não se pode descaracterizar o acidente (já vimos que esta é a regra), mas parece um pouco errado que a entidade patronal tenha de se responsabilizar pelo pagamento de danos que resultam de um salto pela janela para um muro para ir à casa de banho, quando o sinistrado sabia o risco que corria ao saltar ainda mais quando tinha porta de acesso que o levaria igualmente à casa de banho.

---

<sup>95</sup> Ac. do STJ de 16 de junho de 2016, (Pinto Hespanhol), proc. n.º 774/11.3TTFAR.E1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Para finalizar a análise jurisprudencial sobre a negligência grosseira, temos o Ac. do STJ de 3 de março de 2016<sup>96</sup>. Que aborda o caso de um trabalhador que sofreu uma queda (9 metros de altura) de um cesto que estava encaixado nos garfos de um empilhador, porque isso não lhe dava equilíbrio. Logo por aqui se percebe que o trabalhador sinistrado foi negligente. Porém, pode extrair-se da leitura do acórdão que o trabalhador nunca teve formação em assunto de segurança de trabalho para exercer funções nas alturas (já trabalhava à 6 anos para aquele empregador sem nunca lhe ser facultada qualquer tipo de formação). Para além de que agiu motivado (tem causa justificativa) para agradar a empresa que era uma das suas principais clientes em Portugal. Por tudo isto se percebe que a sua negligência grosseira não foi causa exclusiva do acidente, logo não haverá lugar à descaracterização do mesmo (cabia ao empregador ou à sua seguradora provar a descaracterização e isso não aconteceu)<sup>97</sup>.

Por fim, no art. 14.º, n.º 1, al. c), da LAT, temos a exclusão da reparação no caso de acidentes que resultem da privação permanente ou acidental do uso da razão do trabalhador sinistrado que se pode dever a: interdição (art. 138.º do CC), inabilitação (art. 152.º do CC)<sup>98</sup> ou a uma incapacidade acidental (art. 257.º CC). Quando privado do uso da razão o trabalhador não tem controlo das suas ações. Porém, se a privação derivar da função desempenhada pelo trabalhador (ficar alcoolizado, porque estava a pisar uvas num lagar e inalou os vapores da uva) terá direito a reparação. Igualmente, haverá reparação em caso da privação não depender da vontade do sinistrado (ataque de epilepsia, desmaio), mas aqui há outra condição, a reparação vai depender da existência

---

<sup>96</sup> Ac. do STJ de 3 de março de 2016, (Gonçalves Rocha), proc. n.º 568/10.3TTSTR.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>97</sup> Na sentença do Tribunal Superior de Justiça de Aragón (Sala de lo Social) de 27 de dezembro de 2010 (AS 2011/171) foi considerada imprudência temerária, um trabalhador que ao terminar o fio de uma máquina de trituração, retirou o resguardo superior, introduzindo o braço dentro da máquina com ela em funcionamento, o que levou à amputação do seu braço e dada a sua experiência aquele foi considerado um erro imperdoável. Além de que tinha instruções escritas de que não devia tirar a proteção e introduzir alguma parte do seu corpo sem retirar a tensão da máquina, ou seja, sem a desligar. Neste caso a experiência não serviu para desculpar a negligência do trabalhador, muito pelo contrário, foi fator decisivo para considerar que havia negligência grosseira, pois ele sabia que não podia agir daquela forma.

Também, em Espanha, o facto de ter álcool no sangue só por si não basta para que se considere que existe imprudência temerária, ou seja, um trabalhador que cai de um andaime com uma taxa de álcool elevada no sangue e não se conseguiu saber o porquê da queda, não se pode concluir pela negligência grosseira, por não se saber se o álcool foi a causa e se foi causa exclusiva.

<sup>98</sup> Estes institutos da interdição e inabilitação foram revogados recentemente pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, dando lugar ao regime jurídico do Maior Acompanhado.

da comunicação da doença ao empregador, porque se trabalhador sabia da doença e não avisou ninguém fica excluída a reparação. Por último, há ainda lugar a reparação do sinistro se o empregador ou seu representante sabendo do estado do trabalhador (embriaguez ou ter usado de estupefacientes), consentiram no desempenho daquele encargo por parte desse trabalhador<sup>99</sup>.

Segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ o empregador que contrata trabalhadores que estejam interditos ou inabilitados<sup>100</sup>, deve atribuir-lhes tarefas que se enquadrem na sua deficiência ou incapacidade, de forma a evitar ocorrência acidentes de trabalho<sup>101</sup>.

Em caso de descaracterização do acidente de trabalho o ónus da prova dos factos cabe ao empregador ou à sua seguradora e não se provando a descaracterização do infortúnio, haverá lugar à indemnização.

Nestas situações de descaracterização, (dolo do sinistrado, negligência grosseira, violação das regras e condições de segurança e privação do uso da razão por parte do trabalhador que sofre o sinistro) não há lugar a reparação, mas há a obrigação de prestar auxílio, isto é, os primeiros socorros têm de ser prestados e, ainda, se necessário for, há que transportar o sinistrado para o local onde vai receber o tratamento apropriado.

Verifica-se pelo art. 15.º da LAT que também haverá exclusão da responsabilidade por sinistros laborais se existir motivo de força maior. Não se trata de um risco criado pelas condições do trabalho, ou seja, este tipo de sinistro não se deve à interferência humana, deve-se às forças da natureza. É o caso de um fenómeno natural como inundação, trovoada, entre outros.

Contudo, existem exceções, que a jurisprudência procura assinalar, como, por exemplo, na situação de um pastor que morreu ao ser atingido por um raio, analisada no Ac. do STJ de 30 de março de 1989<sup>102</sup>. Neste aresto foi entendido que apesar da ocorrência de um caso de força maior, foram as condições de trabalho que potenciaram aquele risco. Assim, apesar da trovoada se dever às forças da natureza (caso de força

---

<sup>99</sup> A prova do conhecimento pela entidade patronal da incapacidade acidental do trabalhador sinistrado cabe ao sinistrado, pois não há obrigação diária do empregador verificar se os seus trabalhadores estão ou não aptos a desempenhar a sua profissão. Porém, a meu ver, aqueles que desempenham determinadas profissões deveriam ser, frequentemente, submetidos a testes de alcoolémia.

<sup>100</sup> Estes institutos foram revogados e temos agora o regime jurídico do Maior Acompanhado (Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto).

<sup>101</sup> *Direito do Trabalho*, 7.ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, pág. 882.

<sup>102</sup> Ac. do STJ de 30 de março de 1989, (Mário Afonso), proc. n.º 1952, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

maior), é preciso que esse caso de força maior não potencie um risco derivado das condições do ofício. Todavia, já foi considerado caso de força maior a queda de uma parede em cima de um trabalhador devido a um ciclone, no âmbito do Ac. do TRP de 2 de julho de 1979<sup>103</sup>. Não se excluí a responsabilidade se for acidente fortuito como uma explosão ou rebentamento accidental de uma máquina.

O art. 16.º da LAT, retrata outra circunstância em que há a exclusão da responsabilidade que é o caso dos acidentes que ocorrem devido à prestação de serviços ocasionais ou eventuais, de curta duração, a pessoas singulares e em atividades sem fins lucrativos (não se incluindo aqui os acidentes em que há utilização de máquina ou de outros equipamentos perigosos – art. 16.º, n.º 2, da LAT). Assim, para ficar excluído de acidente de trabalho tem de se estar perante uma prática esporádica e que não tenha por fim a exploração lucrativa, isto, é a produção deve destinar-se à subsistência do empregador e da sua família (se for esporádica, mas com fim lucrativo, o sinistro ocorrido poderá constituir um infortúnio laboral).

Também nos casos previstos nos arts. 15.º e 16.º da LAT, há, na mesma, a obrigação de o empregador prestar primeiros socorros e de transportar o trabalhador sinistrado para o sítio em que possa ser clinicamente assistido (art. 26.º da LAT) e a violação deste dever culminará numa contraordenação muito grave (art. 171.º, n.º 1 da LAT).

### 1.3. Limitação ou Redução da Responsabilidade do Empregador

A limitação da responsabilidade do empregador acontece quando o infortúnio laboral é causado por terceiros ou por colegas de trabalho. Nestes casos, a lei permite que haja uma ação nos termos do direito civil contra aquele que causou o acidente e se o trabalhador sinistrado receber indemnização do responsável que seja superior aquela que teria direito do empregador, este último fica livre da obrigação de reparar, tendo direito ao reembolso pelo sinistrado das quantias dispensadas (art. 17.º, n.º 2 da LAT). Em contrapartida, se a indemnização atribuída for inferior aquela que cabia, segundo a LAT, ao trabalhador sinistrado, a exclusão da responsabilidade do empregador é limitada àquele montante (art. 17.º, n.º 3, da mesma lei). O empregador pode subrogar-se contra o responsável pelo acidente se o trabalhador que foi vítima do acidente não

---

<sup>103</sup> LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Temas Laborais (Estudos e Pareceres)*, Coimbra, Almedina, 2006, pág. 31.

tiver pedido, no prazo de um ano a contar da data do acidente, a indemnização (art. 17.º, n.ºs 4 e 5 da LAT).

#### 1.4. Agravamento da Responsabilidade por Infortúnio Laboral

Diferente das situações de exclusão são aquelas em que há agravamento da responsabilidade do empregador (art. 18.º, n.º 1, da LAT) e nestes casos estão abrangidos, além dos danos patrimoniais, os danos não patrimoniais/danos morais.

A violação das normas de segurança por parte do empregador ou do seu representante acontece quando existe a violação de normas legais ou regulamentares bem como de diretrizes sobre higiene e segurança no trabalho pelas quais o empregador era responsável e por não as ter seguido deu-se o sinistro laboral. Para o agravamento da responsabilidade por sinistro laboral, além da atuação culposa, exige-se a prova do nexo causal entre a conduta (ato ou omissão) e o acidente.

O ónus de provar os factos conducentes ao agravamento da responsabilidade do empregador cabe àquele que dele irá beneficiar, isto é, ao trabalhador sinistrado.

Neste tipo de acidentes em que há agravamento da responsabilidade do empregador a responsabilidade recai sobre o empregador, quer com isto dizer que, a seguradora só responde a título subsidiário pelas prestações. Segundo o art. 79.º, n.º 3, da LAT, há situações de agravamento da responsabilidade da entidade empregadora em que a seguradora vai pagar as prestações que seriam merecidas caso não existisse atuação culposa do empregador, sem prejuízo de exercer o direito de regresso contra este último.

No art. 18.º, n.º 3, da LAT, prevê-se o direito de regresso pelo empregador contra o seu representante, caso tenha sido o representante o responsável pelo acidente e no n.º 2 do mesmo artigo, prevê-se a possibilidade de responderem criminalmente o empregador ou seu o representante pelo infortúnio laboral.

Nas situações de agravamento da responsabilidade do empregador, além da reparação devida por danos patrimoniais e não patrimoniais, dá-se ainda uma indemnização diária ou pensão anual, cujo o intuito é reparar a redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou morte. Esta indemnização é estabelecida com base nas regras que resultam das alíneas do n.º 4, do art. 18.º da LAT.



A propósito desta temática veja-se o Ac. do STJ de 1 de março de 2018<sup>104</sup> em que se discute a responsabilidade agravada por parte do empregador por violação das condições de segurança. Havia uma prensa antiga que tinha de ser transformada/modificada<sup>105</sup>. A prensa era mantida a uso (apesar da possibilidade de a mesma causar sinistros laborais) e não tinha qualquer aparelho de segurança para que não fosse usada pelos trabalhadores. O trabalhador que dela fez uso, acabou por ver os seus dedos da mão direita entalados e esmagados. Assim, por estarmos perante responsabilidade agravada por parte do empregador, a reparação vai incluir todos os prejuízos sofridos pelo sinistrado, tanto os danos patrimoniais como os morais.

Igualmente, no Acórdão do STJ de 17 de março de 2016<sup>106</sup>, provou-se existir responsabilidade agravada por parte da empregadora de uma sinistrada por inobservância das regras de segurança e foi essa violação que levou ao acidente. A trabalhadora sinistrada sofreu queimaduras devido a uma descarga elétrica quando tocou com a mopa da limpeza num componente eletrificado e àquela funcionária jamais foi dada qualquer instrução ou formação relativa à segurança em trabalhos que estejam próximos de equipamento de alta tensão elétrica. Além de que a mesma não tinha equipamento adequado como calçado e luvas. Não só sofreu queimaduras como viu amputados os cinco dedos do pé direito, a parte direita do mesmo pé e o seu ante pé. Pelo desgosto e abalo psicológico que sofrera foram-lhe atribuídos a título de danos não patrimoniais 50.000 euros.

### 1.5. Assédio Moral/ *Mobbing*

Para introduzir este capítulo cumpre-nos enunciar que os tribunais portugueses não vêem o assédio moral como acidente de trabalho, porque o assédio é um facto continuado, enquanto o acidente é um facto instantâneo. Quanto muito poderíamos ver o assédio como uma doença profissional atípica que emana do ofício do trabalhador e não do normal desgaste do organismo do trabalhador. Porém, e uma vez que, é feita esta comparação, distinguindo-os, achamos por bem abordar este tópico dentro da matéria dos acidentes de trabalho.

---

<sup>104</sup> Ac. do STJ de 1 de março de 2018, (Ferreira Pinto), proc. n.º 750/15.7T8MTS.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>105</sup> É a portaria n.º 53/71, de 3 fevereiro, que obriga a que seja feita esta modificação.

<sup>106</sup> Ac. do STJ de 17 de março de 2016, (Mário Belo Morgado), proc. n.º 338/09.1TTVRL.P3.G1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Assim, consideram-se como assédio moral aquelas situações vividas no trabalho em que o trabalhador é vítima de tratos humilhantes e vexatórios por parte dos seus colegas ou do empregador. Como exemplos de condutas de assédio temos aqueles casos em que há ataques verbais ou em que não se dirige a palavra ao trabalhador nem se deixa que o mesmo fale, interrompendo-o ou colocando-o numa sala sem janelas (em casos mais grave sem mesa e cadeira), dando-lhe tarefas sem sentido ou nem lhe dando qualquer tipo de encargo, deixando-o sem ocupação<sup>107</sup>.

Estes comportamentos que violam a dignidade do trabalhador são intoleráveis e não deviam ser admitidos no trabalho, devendo ser contrariados para proteção da dignidade e integridade do trabalhador (a dignidade da pessoa humana é dos mais importantes valores do nosso ordenamento e da nossa Constituição)<sup>108</sup>. Mesmo o Código de Trabalho, no seu artigo 15.º, defende a integridade tanto física como moral no trabalho.

Os direitos dos trabalhadores não podem ser postos de lado em detrimento dos interesses do empregador, sendo que urge garantir ambos. Muitos trabalhadores acabam por se sujeitar a estes tratamentos, por terem a esperança que tudo vai melhorar. Porém, a produtividade do trabalhador não aumentará se ele não tiver estabilidade no seu emprego.

Este tipo de violência pode afetar tanto a saúde física como mental do trabalhador, mas nem todos os casos de assédio moral conduzem a um dano físico ou psicológico<sup>109</sup>. O dano provocado dependerá da personalidade da pessoa que foi afetada pelo assédio, mas mesmo que tenha uma personalidade forte, não se deixando abalar pelo assediador, e não sofra dano, não deixa de haver assédio moral, daí que o dano não seja um elemento essencial do assédio moral como o é a reiteração e a sistematização<sup>110</sup>.

Assim, no assédio moral tem de existir pelo menos duas pessoas: o sujeito ativo e o sujeito passivo (o ativo é o assediador, isto é, é aquele que agride a integridade moral e o passivo é o assediado, aquele que sofre com a conduta assediante) bem como é

---

<sup>107</sup> Cfr. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral no Trabalho – O Elo Mais Fraco*, Almedina, Coimbra, 2007, pág. 13.

<sup>108</sup> Cfr. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *op. cit.*, págs. 16-30.

<sup>109</sup> O assédio moral não tem sempre efeitos na saúde do assediado, embora tenha na maior parte das vezes e, normalmente, o assediado torna-se uma pessoa mais ansiosa, depressiva, insegura, irritando-se com mais facilidade, podendo ter comportamentos agressivos. Na saúde física, quando é afetado pode ter vômitos, diarreia, dor de estômago, falta de ar, dores no peito, desmaios, entre outros sintomas.

<sup>110</sup> Cfr. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *op. cit.*, págs. 43-44.

necessário que exista um conjunto de atos e não um só ato isolado que se prolonguem no tempo. Esses atos tem de ser reiterados e sistemáticos (tem de existir certa sequência nas condutas), tendo de haver violação da dignidade, ou melhor dizendo, da integridade moral do assediado (a ideia é lesar ou constranger o destinatário deste tipo de atos). Em suma, vemos o assédio como uma conduta reiterada e sistemática que cria um clima de humilhação bem como de degradação naquele que é vítima de tais comportamentos. O assédio moral é uma figura complexa, sendo difícil chegar a um consenso sobre a sua definição.

Nem sempre é fácil perceber que alguém esta a ser assediado, porque, normalmente, o assediador, passa para fora uma imagem muito positiva e os assediadores costumam ser pessoas persuasivas<sup>111</sup>. No caso da violência física existem marcas que o provam, mas o assédio moral é difícil de provar<sup>112</sup>. Nas palavras metafóricas de ROBERTO HELOANI<sup>113</sup> este tipo de agressões costumam ser realizadas “com luvas, ou seja, sem deixar as digitais do agressor.”

KONRAD LORENZ<sup>114</sup> foi o responsável pela introdução do termo *mobbig*, mas em relação a um conjunto de animais que atuavam em grupo contra outro animal. Tempos mais tarde, em 1972, PETER-PAUL HEINEMANN veio estender o assédio às escolas entre as crianças. Nos Estados Unidos da América, surgiu em 1976, um estudo sobre estes comportamentos levado a cabo por CARROL BRODSKY. Porém foi em 1990, com o artigo “Violence and Victims”<sup>115</sup>, de HEINZ LEYMANN, que a figura do *mobbing* passou a ser debatida no contexto do trabalho.

Para HEINZ LEYMANN<sup>116</sup>, o assédio/*mobbing* é a situação em que um ou mais indivíduos aplicam uma grande violência (que é recorrente e sistemática), pelo menos uma vez por semana, por um período de tempo prolongado (média de 6 meses) sobre outro(s) indivíduo(s) no trabalho, destruindo a sua reputação, impedindo que comuniquem e que exerçam as suas funções. Porém, a definição tem certos prazos que não podemos ter rigorosamente em conta, porque se um trabalhador é assediado durante três meses ou então durante seis meses, mas só de quinze em quinze dias, não deixa de

---

<sup>111</sup> Cfr. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *op. cit.*, págs. 66-67.

<sup>112</sup> O assediador diz que é mentira, negando ter praticado tais atos e o Tribunal, por regra, acredita.

<sup>113</sup> *Assédio Moral: A Dignidade Violada*, Aletheia Canoas, n.º 2, 2005, pág. 106.

<sup>114</sup> KONRAD LORENZ, «Sobre la agresión: el pretendido mal», ed. 2.ª, siglo XXI, Madrid, 1973, pág. 34 e ss.

<sup>115</sup> HEINZ LEYMANN, «Mobbing and psychological terror at workplaces», *Violence and Victims*, 5, 1990.

<sup>116</sup> HEINZ LEYMANN, «Mobbing. La persécution au Travail», Ed. Du Seuil, Paris, 1996, pág. 72 e segs, *cit apud.*, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *op cit.*, págs. 92-93.

ser um caso de assédio (os prazos que nos dá Leymann são meramente indicativos)<sup>117</sup>. De encontro aos prazos referidos anteriormente vai um Ac. do TRP de 26 de setembro de 2011<sup>118</sup> onde é possível ler: “II- O assédio moral tem ínsitos três elementos fundamentais: a) por um lado, o ser um processo, ou seja, não é um fenómeno ou um facto isolado, mesmo que de grande gravidade, mas antes um conjunto mais ou menos encadeado de actos e condutas, que ocorrem com um mínimo de periodicidade (por exemplo, pelo menos uma vez por semana ou por mês) e de reiteração (designadamente perdurando ao longo de seis meses); b) por outro lado, a circunstância de esse conjunto mais ou menos periódico e reiterado de condutas ter por objetivo o atingimento da dignidade da vítima e o esfacelamento da sua integridade moral e também física, quebrando-se a sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, e buscando assim levá-la a quebrar e a ceder; c) por fim, pode dizer-se que constitui também traço característico do assédio moral o aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou de um seu autêntico estado de necessidade”.

Por sua vez, nas palavras de MARIE-FRANCE HIRIGOYEN<sup>119</sup>, “o assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Já para ISABEL RIBEIRO PARREIRA<sup>120</sup>, “o assédio moral no trabalho reporta-se genericamente a uma prática social de perseguição reiterada de um trabalhador no universo laboral com danos psíquicos e psicológicos na vítima e com consequências no seu trabalho”.

Segundo ANA TERESA VERDASCA<sup>121</sup>, “o assédio moral no local de trabalho versa sobre comportamentos e práticas repetidas no tempo, dirigidas a um ou mais

---

<sup>117</sup> Cfr. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *op cit.*, págs. 96-98.

<sup>118</sup> Ac. do TRP de 26 de setembro de 2011 (António José Ramos), proc. n.º 540/09.6TTMTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>119</sup> MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O Assédio no Trabalho - Como distinguir a verdade*, Pergaminho, Lisboa, 2002, págs. 14-15, *cit. apud.*, SARA ISABEL DA SILVA MAIA, *Suicídio (ou tentativa): acidente de trabalho ou doença profissional?*, Relatório de Actividade Profissional de Mestrado em Direito Judiciário, Universidade do Minho, Braga, 2016, pág. 35.

<sup>120</sup> *O assédio moral no trabalho*, in V Congresso de Direito do Trabalho – Memórias, coord. António Moreira, Coimbra, Almedina; 2003, pág. 209.

<sup>121</sup> *Assédio moral no local de trabalho – uma aplicação ao sector bancário português*, Dissertação de Doutoramento, Universidade Técnica de Lisboa (Instituto Superior de Economia e Gestão), Lisboa, 2010, pág. 66.

trabalhadores, consideradas indesejáveis por parte dos mesmos, podendo ser empreendido inconscientemente ou deliberadamente, mas que, claramente, causam humilhação, ofensa e angústia, e, adicionalmente, podem interferir com o desempenho do trabalho e causar um ambiente de trabalho desagradável, tenso ou mesmo hostil”.

Posto isto, o assédio é proibido e está previsto no art. 29.º do CT: “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”. Por sua vez, no art. 29.º, n.º 3, do CT que remete para o 28.º do mesmo Código está redigido que praticar assédio leva a que o assediado receba uma indemnização tanto por danos patrimoniais como não patrimoniais e, de acordo, com o n.º 4 do art. 29.º ficamos a saber que se trata de uma contraordenação muito grave a conduta de assediar alguém. Em caso de assédio, cabe ACT levantar o auto de notícia, esta autoridade realiza assim uma atividade inspetiva.

O assédio moral é visto como uma realidade fática, isto é, um fenómeno que se origina e se precipita na comunidade<sup>122</sup>. Podemos ter vários tipos de assédio moral: vertical descendente/ *bossing* (é a situação mais comum, o assediador está numa posição hierárquica superior, sendo normalmente o superior hierárquico ou a entidade patronal); vertical ascendente (só acontece em casos excepcionais e é aquele em que um ou mais subordinado(s) assedia(m) um superior hierárquico); horizontal (quando se é assediado por um colega de trabalho, ou seja, alguém com o mesmo grau hierárquico); misto, transversal ou combinado (aquele que é praticado por várias pessoas de diferentes níveis de hierarquia)<sup>123</sup>.

O objetivo do assédio moral é, normalmente, que o trabalhador assediado abandone o seu emprego. No entanto, o assédio pode ter outras finalidades<sup>124</sup>. No sumário do Ac. do TRC de 7 de março de 2013<sup>125</sup> pode ler-se: “V- só pode ter-se por registada uma situação de *mobbing* naqueles casos em que subjacente ao comportamento indesejado do empregador ou dos superiores hierárquicos esteja a

---

<sup>122</sup> O assédio também tem efeitos na sociedade, tais como: o aumento da sinistralidade, as reformas antecipadas, os subsídios de desemprego, entre outros. Assim sendo, quem paga os custos do assédio acaba por ser a comunidade.

<sup>123</sup> Cfr. SARA ISABEL DA SILVA MAIA, *op. cit.*, pág. 38.

<sup>124</sup> Cfr. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *op. cit.*, pág. 102.

<sup>125</sup> Ac. do TRC de 7 de março de 2013, (Jorge Manuel Loureiro), proc. n.º 236/11.9TTCTB.C2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

pretensão de forçar o trabalhador a desistir do seu emprego”. Assim, na opinião descabida deste tribunal, havendo tratos humilhantes, mas, por exemplo, só por simples diversão de quem os pratica e que não tenha por objetivo levar a que a pessoa se despeça do seu trabalho, já não estamos perante assédio moral.

Por regra, com o assédio é afetada a capacidade produtiva do trabalhador (com os tratamentos humilhantes que sofre dificilmente consegue manter a produtividade, até porque chega a pôr em causa se é um bom funcionário e se desempenha bem o seu cargo). Com o assédio tanto a quantidade como a qualidade do trabalho são prejudicadas (o ambiente hostil que se vive no local de trabalho devido a este tipo de assédio acaba por afetar vários trabalhadores que até queriam denunciar a situação, mas têm medo de perder a sua fonte de rendimento) e o cansaço dos trabalhadores leva ao aumento da sinistralidade laboral. Devido ao assédio podem-se perder milhares e milhões de euros.

A figura do conflito não se confunde com o assédio, mas um conflito não resolvido pode converter-se ao assédio moral. O assédio também se distingue da discriminação, não obstante, por vezes, existirem casos de assédio moral discriminatório.

Não há muitos, mas há alguns casos em que os empregadores assediados acabam condenados, como aconteceu no Ac. do TRC de 23 de novembro de 2011<sup>126</sup>, onde a trabalhadora foi transferida para um local de trabalho que ficava a mais de 70 quilómetros da sua habitação, arguindo que a mesma não se relacionava com a sua equipa de trabalho, sujeitando a trabalhadora a um sítio isolado em que ficava sentada sem atender clientes e sem realizar qualquer tarefa, estando por vários dias, virada para a parede.

No Ac. do TRP de 10 de março de 2008<sup>127</sup>, considerou-se que o assédio ou *mobbing* não são situações que se qualifiquem como acidente de trabalho, visto que não são factos instantâneos ou fortuitos, mas deliberados e continuados. Por isso, é que os prejuízos que daí resultem sejam indemnizados no âmbito da responsabilidade civil desde que verificados os pressupostos dos arts. 483.º e ss do CC.

---

<sup>126</sup> Ac. do TRC de 23 de novembro de 2011, (Manuela Fialho), proc. n.º 222/11.9T4AVR.C1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>127</sup> Ac. do TRP de 10 de março de 2008, (Ferreira da Costa), proc. n.º 0716615, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

O Ac. do STJ de 13 de janeiro de 2010<sup>128</sup> mantém a mesma opinião do acórdão anterior em relação ao assédio moral, mas reforça-a dizendo que também ao suicídio lhe falta a característica da subitaneidade para ser aceite como sinistro laboral.

No artigo 156.º, n.º 2, al. e), e n.º 3, da LGSS e com base na jurisprudência espanhola, percebe-se que esse país tem aceite o assédio moral como integrador do conceito de acidente de trabalho.

Há quem defenda que o assédio quanto muito é uma doença profissional atípica (não é típica por não fazer parte da lista de doenças profissionais), que resulta da profissão que o trabalhador exerce e não desgaste normal do organismo nos termos do art. 94.º, n.º 2, da LAT<sup>129</sup>.

Surgiu em 2017, a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto<sup>130</sup>. Esta lei obriga o empregador a instaurar um procedimento disciplinar quando tem conhecimento de que algum trabalhador tenha sido assediado no trabalho e quem denunciar ou for testemunha num caso de assédio não pode ser punido disciplinarmente a menos que tenha atuado dolosamente quando fez a denúncia. Com esta lei o empregador passa a ser responsável pela reparação de danos que resultem da prática de assédio. Esta lei surge, porque era necessário proteger os trabalhadores que testemunhassem num caso de assédio moral, até porque, muitas vezes, eles são a única prova de que o assédio aconteceu.

Finalmente, as situações de assédio moral podem levar ao suicídio, havendo estudos que revelam que alguns suicídios resultam das condições profissionais<sup>131</sup>.

## 1.6. Suicídio Laboral

Para dar início a este capítulo urge enquadrar o suicídio na temática em questão. Assim, vamos de seguida, perceber que a maioria da jurisprudência não considera o suicídio como acidente de trabalho, pois o suicídio é, em princípio, um ato premeditado enquanto o acidente de trabalho é um evento súbito. É, precisamente, em torno desta discussão de o suicídio ser ou não um ato voluntário que nos debruçaremos, pois isso,

---

<sup>128</sup> Ac. do STJ de 13 de janeiro de 2010, (Sousa Grandão), proc. n.º 1466/03.2TTPRT.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>129</sup> ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA fala-nos, em mais do que uma obra, de contingências profissionais. Estas contingências abarcam os acidentes de trabalho e doenças profissionais em sentido lato. Assim, para saber mais sobre este assunto basta pesquisar obras da sua autoria sobre o tema.

<sup>130</sup> Entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2017.

<sup>131</sup> Cfr. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *op. cit.*, 2007, pág. 79.

aliado ao facto de, a morte por suicídio estar ligada ao acidente de trabalho, farão a diferença para que se considere ou não o suicídio no trabalho como um sinistro laboral.

Face a nos dias de hoje haver muita competitividade impõe-se cada vez mais produtividade ao trabalhador e, por isso, a saúde dos trabalhadores está cada vez mais ameaçada. Muitas vezes o êxito dos colegas de trabalho e ver o seu próprio fracasso pode levar ao suicídio. É preciso reconsiderar sobre um novo método para avaliação do exercício da profissão por parte dos trabalhadores.

A questão que se levanta é se estando estabelecido onexo causal entre o suicídio e o trabalho, provando-se que as circunstâncias da prestação do trabalho foram decisivas para o ato de se suicidar, os danos daí resultantes não deveriam ser reparados ao abrigo do regime estabelecido para os acidentes de trabalho? Entre nós pensa-se que não, porque o suicídio é um ato voluntário/ premeditado e não um acidente/ evento súbito. Todavia, e, se, devido ao assédio o trabalhador perder o juízo, nesse caso ainda estaremos perante um ato voluntário?

Os tribunais portugueses rejeitam o assédio moral que leve ao suicídio como integrador do conceito de acidente de trabalho por faltar a característica da subitaneidade que faz parte do infortúnio laboral. Porém, como a subitaneidade não existe em termos absolutos (se fosse entendida em termos absolutos o acidente teria de se manifestar imediatamente e nem sempre assim acontece como já podemos constatar anteriormente), o que se impõe é que o acidente seja de duração curta e limitada.

No sumário do Ac. do TRC de 28 de janeiro de 2010<sup>132</sup>, pode ler-se que “II. A morte por suicídio não pode ser caracterizada como acidente e muito menos de trabalho; III...designadamente que a morte tenha ocorrido no local de trabalho, por outro lado, no suicídio a morte não ocorre de modo não intencional ou involuntário; VII. Haverá lugar a reparação quando seja possível estabelecer umnexo de causalidade adequada entre o acidente e a morte do sinistrado por suicídio, não colhendo, nesse caso, o argumento de que o contrato de seguro não cobre o risco de suicídio (a morte ocorrida por suicídio é reparável desde que possa ser atribuída a um acidente caracterizável como de trabalho).”

---

<sup>132</sup> Ac. do TRC de 28 de janeiro de 2010, (Felizardo Paiva), proc. n.º 196/06.8TTTCBR.C1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



Por sua vez, o Ac. do STJ de 16 de dezembro de 2010<sup>133</sup> também veio confirmar que a morte por suicídio não consubstancia um facto integrador do conceito de acidente de trabalho.

Na doutrina tem-se debatido se o suicídio pode ser tido como acidente de trabalho ou como doença profissional. Há autores que consideram que mesmo que se tentasse enquadrar o suicídio no regime dos acidentes de trabalho, haveria descaraterização nos termos do art. 14.º, n.º 1, al. a), da LAT, pois este é, na sua opinião, um ato dolosamente provocado, logo não haveria lugar a reparação. Por outro lado, enquadrar o suicídio em doença profissional também não faz grande sentido, visto que a pessoa morreu, logo não está doente.

O ordenamento jurídico espanhol já vai apoiando que, em certos casos, o suicídio se deve integrar no regime dos acidentes de trabalho por fazer parte do conceito dos mesmos (em Espanha já desde 1970 se fala donexo causal entre o suicídio e atividade exercida pelo trabalhador). Em oposição ao ato de se suicidar ser um ato voluntário, há doutrina a sustentar que nem sempre o suicídio é voluntário, dado que, por vezes, a causa do suicídio tem na base certas patologias ou depressões que eliminam a vontade, configurando-se que o suicídio deixe de ser um ato premeditado, para passar a ser tratado como um ato involuntário<sup>134</sup>.

O Tribunal do Número Social 3 de Almeria considerou acidente de trabalho o suicídio de um empregado de Cajamar em Almeria que pôs termo à vida depois de ter uma discussão forte com um cliente. Depois da discussão e do estado nervoso que aparentava, disse aos colegas que ia apanhar ar fresco, acedeu ao telhado e atirou-se de lá. O tribunal considerou que havia nexo causal entre a discussão e o estado de nervos que levou ao ato suicida. Esta decisão parece correta, porque, tudo indica que, há nexo causal entre o desfecho (suicídio) e o que levou aquele ato (a discussão com o cliente). Daí que, se deveria pôr um pouco de lado a ideia de um suicídio não poder integrar o conceito de acidente de trabalho, por não ser algo involuntário e sim algo que é pensado. Além de que, mesmo que premeditado o ato de suicídio, pode estar na base

---

<sup>133</sup> Ac. do STJ de 16 de dezembro de 2010, (Sousa Grandão), proc. n.º 196/06.8TTTCBR.C1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>134</sup> MIKEL URRUTIKOETXE BARRUTIA, «Suicidio y accidente de trabajo», Revista de Derecho Social, 2008, pág. 180.

uma depressão ou algo do género, derivado ao tipo de clientes com que lidava diariamente, logo não estaria no estado pleno das suas faculdades mentais.<sup>135</sup>

Também os tribunais franceses aceitam o assédio moral que culmine em suicídio como acidente de trabalho.<sup>136</sup> Nos anos 2006 e 2007 existiram 5 suicídios seguidos na *Renault* (só um deles aconteceu fora das instalações da empresa) e na *France Télécom*. Entre 2007 e 2009, verificou-se uma onda de suicídios que terá chegado aos 34 e foram deixadas mensagens de despedida onde os trabalhadores se queixavam da empresa para a qual exerciam a sua função, ou seja, tudo apontava que aqueles suicídios tinham conexão com a atividade que estes trabalhadores exerciam<sup>137</sup>. Foi esta vaga de suicídios na *France Télécom* e na *Renault* que fez com que a comunidade ficasse mais alerta para esta realidade e as empresas fossem obrigadas a pagar às famílias dos trabalhadores que se suicidaram uma indemnização<sup>138</sup>.

No nosso país está-se hoje mais atento ao suicídio, mas, é em França, que se tem tratado este tema com particular atenção. CHRISTOPHE DEJOURS entende que alguém suicidar-se no local de trabalho é uma mensagem brutal. Para este psiquiatra se uma pessoa se mata no local de trabalho, tem que ter sido o desempenho daquela tarefa que levou aquele desfecho. Por outro lado quando o fazem fora do local de trabalho e nem uma carta deixam é mais complicado relacionar o suicídio com o trabalho e saber se este foi decisivo ou não para que a pessoa tivesse aquela atitude. Contudo, na origem do suicídio estão muitas vezes situações fraudulentas, no sentido em que, provavelmente, a pessoa já vinha pensando em suicidar-se e até por motivos alheios ao trabalho, mas para beneficiar os familiares suicida-se no local de trabalho<sup>139</sup>.

Também entre nós se distingue os casos em que o suicídio ou a sua tentativa acontecem no local e no tempo de trabalho e aqueles em que ocorrem fora destes. Na primeira situação desde de que provada a ligação entre o trabalho e o suicídio pode aceitar-se o suicídio como acidente de trabalho. A segunda é mais difícil de provar.

---

<sup>135</sup> Porém, é muito importante saber se na base do suicídio não estiveram outras causas, para além das laborais, pois isto vai fazer toda a diferença em relação àquele suicídio ser considerado infortúnio laboral.

<sup>136</sup> Exemplo disso é o Acórdão da Cour de Cassation de 22 de fevereiro de 2007 – affaire 05-13771.

<sup>137</sup> O suicídio mesmo que ocorra fora do local de trabalho pode ser reconhecido como sinistro laboral quando exista ligação entre o ato de pôr fim à vida e atividade prestada (informação apoiada no «Guide sur les accidents du travail», disponível em [http://normandie.direccte.gouv.fr/sites/normandie.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_AT\\_S2.pdf](http://normandie.direccte.gouv.fr/sites/normandie.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/guide_AT_S2.pdf))

<sup>138</sup> Cfr. SARA ISABEL DA SILVA MAIA, *op. cit.*, págs. 69 e 70.

<sup>139</sup> Entrevista disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>.

RITA GARCIA PEREIRA é da opinião que desde que exista nexos de causalidade entre o cargo desempenhado e o suicídio, este último deve ser entendido como acidente de trabalho. Esta autora tem ainda a convicção que quem se suicida não pratica um ato voluntário, porque não está no juízo perfeito, logo a vontade não é livre nem esclarecida. Porém, e, ainda na opinião da autora, o assédio deve ser apreciado caso a caso, mas não vê motivos para, se a causa que levou ao suicídio for o assédio, não se considerar o dano morte como resultante de um acidente de trabalho<sup>140</sup>. Assim, no que toca ao suicídio as opiniões divergem, pois existe quem ache que é um ato voluntário e os que acham que assim não é (a jurisprudência alemã, por exemplo, tem considerado o suicídio como um ato involuntário).

O Supremo Tribunal de Justiça, no Acórdão de 16 de dezembro de 2010<sup>141</sup> pronunciou-se sobre o ato de suicídio do trabalhador que se enforcou como sendo um ato de vontade e não havia nexos causal entre as lesões do acidente que sofreu anteriormente (explosão de uma lata com materiais inflamáveis que lhe causou diversas queimaduras) e a morte (o dano). Entendeu o STJ, tal como o Tribunal da Relação, que aquele suicídio não era acidente de trabalho, por ter sido um ato voluntário e que aconteceu fora do local de trabalho (já vimos que quando é assim é mais difícil de relacionar o suicídio com o atividade exercida) Claro que se percebe que a morte não se deveu às queimaduras e sim ao suicídio, mas será que o desgosto de como se via com aquelas queimaduras que resultaram de um anterior acidente de trabalho não estiveram na causa do suicídio? O STJ concluiu por aqui, por não se ter demonstrado que o quadro depressivo que o sinistrado sofria em virtude do acidente da explosão tenha sido causa adequada da sua morte<sup>142</sup>.

Por outro lado, em 2015, o Supremo Tribunal de Justiça da Catalunha entendeu como acidente de trabalho um suicídio de um trabalhador por estar com um processo disciplinar, podendo perder o emprego e, por isso, pôs fim à sua vida. O tribunal entendeu que a tristeza sentida pelo trabalhador devido ao processo disciplinar levou aquele ato, além de que não se provou existirem outros fatores estranhos ao trabalho que contribuíssem para aquele desfecho.

---

<sup>140</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho - Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, págs. 212-213.

<sup>141</sup> Ac. do STJ de 16 de dezembro de 2010, (Sousa Grandão), proc. n.º 196/06.8 TTCBR – A – C1 S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>142</sup> Cfr. JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *op. cit.*, 1.ª edição, págs. 136 e 137.

Ainda na jurisprudência espanhola, encontramos um caso emblemático de um trabalhador que se suicidou e cujo suicídio foi considerado acidente de trabalho pelo Tribunal Superior de Justiça da Galícia (relator José Elías López Paz), porque o mesmo já estava a navegar quase há 4 meses (navegava desde 26 de outubro de 1998 e suicidou-se a 17 de fevereiro de 1999). Antes uns dias de se suicidar o trabalhador já vinha dizendo que não era dono de si mesmo, além de que achava que em casa algo se passava e tentava ligar, mas sempre sem sucesso. Continuou a trabalhar mesmo nestas condições (trabalhava sob stress e as circunstâncias do trabalho pareciam contribuir para esse stress, porque a comunicação em alto mar era difícil, fazia turnos de trabalho prolongados, levava muito tempo sem ir a casa, entre outras situações) e isso levou ao triste desfecho do enforcamento. Em consequência, parece ter havido influência tanto de fatores pessoais como laborais e, apesar, de haver nexos causal entre o trabalho e o ato de se suicidar, afigura-se exagerado deduzir o suicídio como integrador de sinistro laboral, porque também existiram motivos alheios à função profissional que o influenciaram.

Em suma, a nossa jurisprudência não tem reconhecido o suicídio como acidente de trabalho, enquanto noutros ordenamentos, como o francês ou espanhol, já existem decisões que reconhecem desde que exista nexos causal.

## Conclusão

Foi com a sociedade industrial que apareceu o conceito de acidente de trabalho. O uso das máquinas veio aumentar, de forma significativa, o número de sinistros laborais.

A Alemanha foi o primeiro país a tratar o problema dos acidentes de trabalho e fê-lo com Bismarck. Em Portugal, só em 1913, é que surgiu a primeira lei sobre acidentes de trabalho e, nessa altura falava-se em desastres de trabalho. Em 1913 surge então a Lei n.º 83, de 24 de julho, regulada pelo Decretos n.º 182, de 13 de outubro de 1913 e n.º 183, de 24 de outubro de 1913. Mais tarde, aparece a Lei n.º 1942, de 27 de julho de 1936 que foi, depois, substituída pela Lei de Bases dos Acidentes de Trabalho, em 1965 (Lei n.º 2127, de 3 de agosto regulada pelo DL n.º 360/71, de 21 de agosto. Posteriormente, surge a Lei n.º 100/97, de 13 de setembro, regulada pelo DL n.º 143/99 de 30 de abril (para acidentes de trabalho) e pelo DL n.º 248/99, de 2 de julho (aplicável às doenças profissionais). Hoje em dia, vigora a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (LAT) que tanto se aplica ao regime dos acidentes de trabalho como das doenças profissionais, incorporando a reabilitação e reintegração profissionais.

Nos acidentes de trabalho estamos perante responsabilidade objetiva pelo risco (arts. 483, n.º 2 e 499º do CC), já que se dispensa a existência de culpa e a limitação da indemnização é feita tendo em conta o tipo de danos sofridos com recurso à Tabela Nacional de Incapacidades. Esta responsabilidade assenta na ideia do risco da atividade que o trabalhador desenvolve e da qual o empregador vai lucrar. Contudo, existe nos acidentes de trabalho, um caso em que estamos perante responsabilidade subjetiva que é o art.18º da LAT que trata a atuação culposa do empregador e onde são reparados além dos danos patrimoniais os danos morais (este é o único caso, nos acidentes de trabalho, em que há reparação de danos não patrimoniais, pois por regra, só se reparam os danos patrimoniais, dado que o que se tem em vista é a capacidade produtiva do trabalhador).

Existe dualidade de sistemas de reparação: um para os acidentes de trabalho, assente na transferência da responsabilidade do empregador para uma seguradora por meio da constituição de um seguro privado obrigatório (arts. 283.º, n.º 5, do CT e 79º da LAT) e outro para as doenças profissionais que estão a cargo da Segurança Social, salvo nos casos de doenças profissionais, cujos danos resultem de assédio, pois aí, a responsabilidade é do empregador (art. 283º, n.º 8, do CT na redação introduzida pela Lei n.º 77/2017, de 16 de agosto). A característica que destingue acidentes de trabalho e

doenças profissionais é a subitaneidade, dado que, nos primeiros, o evento tem de acontecer num curto período de tempo, enquanto nas doenças profissionais a exposição ao perigo é lenta e continuada.

As normas que obrigam à reparação em caso de existência de um acidente de trabalho são garantias que o trabalhador tem. Assim, a ideia principal é que quando um trabalhador sofre um acidente tem de ser ressarcido pelos danos sofridos. Contudo, para que exista esta reparação é necessário que estejam preenchidos determinados pressupostos como: ser trabalhador por conta de outrem ou depender economicamente do empregador/ da prestação de trabalho (este é o pressuposto relacional que assenta numa relação de subordinação entre o empregador e o trabalhador); verificar-se um dano (lesão, perturbação funcional ou doença) e esse dano levar à redução da capacidade de trabalho ou de ganho; ocorrer o acidente no tempo e no local de trabalho; existir nexo de causalidade entre o acidente/ evento e a lesão/ resultado e entre a lesão e a incapacidade ou morte. Sem estes requisitos estarem verificados não se pode classificar o acidente sofrido como um infortúnio laboral.

Um aspeto, analisado anteriormente e que urge ter muito em conta é o da prevenção dos acidentes de trabalho, isto é, a LAT tem em vista não só a reparação, mas também a prevenção dos sinistros laborais. A prevenção dos acidentes de trabalho é vantajosa não só para as empresas, mas também para a sociedade em geral. Ficou, com esta dissertação, a perceber-se que as ações de formação têm um importante papel para evitar que os infortúnios laborais ocorram.

Aquando da exploração da temática noutros ordenamentos jurídicos, ficou-se a perceber que a grande maioria dos países europeus decidiram integrar o regime infortunistico laboral no sistema da Segurança Social, ao contrário do que se passa no nosso país. Apesar dessa integração, o nosso sistema, ainda que mais completo, é muito parecido, por exemplo, ao espanhol (os acidente de trabalho em Espanha estão entregues à Segurança Social), pois, eles têm tal como nós, o acidente de trajeto/ *in itinere*, serviços em missão, causas de exclusão de reparação, entre outros.

Ao analisar a jurisprudência portuguesa denota-se que existem muitos acórdãos em que está em causa a presunção do art. 10º, n.º 1 da LAT, que vem associada ao nexo causal (esta presunção refere que uma lesão verificada no tempo e no local de trabalho e que é reconhecida após o acidente, presume-se consequência do mesmo). Temos também muita jurisprudência relativa a causas de exclusão da responsabilidade por acidentes de trabalho, sobretudo casos de descaraterização (art. 14º da LAT) em que

está em causa a negligência grosseira do trabalhador sinistrado e a violação das regras de segurança que podem ou não ter causa justificativa. Existem vários casos sobre negligência grosseira do sinistrado, mas não é fácil averigua-la, até porque, para que ela impere teremos de estar perante uma conduta exclusiva do sinistrado, ou seja, não poderá haver concurso de culpas, tendo de ser o sinistrado o único culpado pela ocorrência do acidente. Assim, e depois de analisados vários acórdãos, é possível afirmar que grande parte dos acidentes se dão-se por não se cumprirem regras, seja propositada ou negligentemente, porque desmaiou/ escorregou ou por confiar na sua experiência profissional.

Relativamente aos tópicos do assédio moral e do suicídio laboral, concluiu-se que os tribunais portugueses não vêem o assédio moral como acidente de trabalho, porque o assédio é um facto continuado, enquanto o acidente é um facto instantâneo. Também a maioria da nossa jurisprudência não considera o suicídio como acidente de trabalho, pois o suicídio é, em princípio, um ato premeditado e voluntário enquanto o sinistro laboral trata-se de um evento súbito. Em Espanha e em França, aceita-se o suicídio como integrante do conceito de acidente de trabalho desde que se possa conetar o suicídio ao ofício desempenhado pelo trabalhador e, em relação ao argumento de o suicídio ser uma ato voluntário, vêm dizer que o suicídio nem sempre é um ato voluntário, porque, por exemplo, uma depressão elimina a vontade e pode ser essa mesma depressão, que adquire por conta do trabalho, a estar na base do suicídio.

## **Bibliografia**

ALEGRE, Carlos, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais - Regime Jurídico Anotado*, 2.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2001.

ALMEIDA, Ricardo Pedro Xavier de, *Análise Económica da Sinistralidade Laboral*, Dissertação de Mestrado, Escola de Engenharia da Universidade do Minho, Braga, 2007.

AREOSA, João, «Do risco ao acidente: que possibilidades para a prevenção?», *Revista Angolana de Sociologia*, dezembro de 2009, n.º 4, págs. 39-65.

«As perceções de riscos dos trabalhadores: qual a sua importância para a prevenção de acidentes de trabalho?», In H.V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.) *Impacto social dos acidentes de trabalho*, Vila do Conde: Civeri Publishing, 2012, págs.66-97.

AZEVEDO, Ana Margarida Douro de, *Os Riscos nos Acidentes de Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Solicitadoria de Empresa, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2015.

BRAGA, Avelino Mendonça, «Responsabilidade Patronal por Acidentes de Trabalho», *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 7, n.ºs 3 e 4, 1947, págs.181-223.

BRETIN HERRERO, Constantino, «Accidente no Laboral y Enfermedad Común», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 102, 2000.

BOTELHO, João, *Contra-Ordenações Laborais*, Livraria Petrony, Lisboa, 2010.

CARDOSO, Maria Beatriz, *O conceito de acidente de trabalho: conexão com a relação laboral*, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2015.

CORREIA, João e PEREIRA, Albertina, *Código de Processo do Trabalho – Anotado à Luz da Reforma do Processo Civil*, Almedina, Coimbra, 2015.



COS JIMÉNEZ, Elisabet, «Análisis Jurídico del Accidente in Itinere en el Ordenamiento Español: Elementos Claves y su Casuística», Grado de Relaciones Laborales y Ocupación, Universitat Rovira/Virgili, Tarragona, 2016.

DAVID, Soraia Raquel Henriques, *O Direito à Reparação dos Danos emergentes de Riscos Profissionais*, Dissertação de Mestrado em Solicitadora de Empresa, Instituto Politécnico de Leiria, Leiria, 2017.

DOMINGOS, Maria Adelaide, Reis, Viriato e Ravara, Diogo, *Acidentes de trabalho e doenças profissionais – Uma introdução*, E-book *Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Introdução*, Centro de Estudos Judiciários, 2013.

FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições de Direito de Trabalho – A Relação Individual de Trabalho*, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2016.

FARIA, David Orlando Aguiar, *Estudo RIAAT: investigação e análise de acidentes de trabalho numa indústria gráfica*, Dissertação de Mestrado em Engenharia e Gestão Industrial, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2015.

FERRAN ROYO, Alberto, «El dolo y la imprudencia temeraria en el accidente de trabajo – Un análisis jurisprudencial», Grado en Derecho, Universitat Pompeu Fabra, 2014.

GARCIA ROMERO, José Daniel, «El accidente de trabajo – Cocepto legal y jurisprudencia», Grado En Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Alicante, 2015.

GASPAR, Jorge, *Direito da Prevenção Dos Riscos Profissionais – Notas Práticas e Reflexões Críticas*, Diário de Bordo, 1.ª edição, 2013.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *O acidente de trabalho – O Acidente in itinere e a sua Descaracterização*, 1.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2013.

GONÇALVES, Luiz da Cunha, *Responsabilidade Civil pelos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, Coimbra Editora, Coimbra, 1939.

GONÇALVES, Susana Lourenço, *Responsabilidade Civil pelos Danos decorrentes de Acidentes de Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e Empresas, Universidade do Minho, Braga, 2013.

HELOANI, Roberto, *Assédio Moral: A Dignidade Violada*, Aletheia Canoas, n.º 2, 2005.

HESSE – FALLON, Brigitte, MAILLARD – PINON, Sandrine et SIMON, Anne-Marie, «Droit du Travail», 24.<sup>a</sup> Edição, Sirey, 2015.

LAMIM, Paula Soraia Pinto, *Acidentes de Trabalho – Delimitação do conceito e impulso processual*, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas, Instituto Universitário de Lisboa, 2015.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Temas Laborais (Estudos e Pareceres)*, Almedina, Coimbra, 2006.

LEYMANN, Heinz, «Mobbing. La persécution au Travail», Ed. Du Seuil, Paris, 1996.

LEMONS, Mariana Gonçalves de, *Descaracterização dos Acidentes de Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2011.

LORENZ, Konrad, «Sobre la agresión: el pretendido mal», ed. 2.<sup>a</sup>, siglo XXI, Madrid, 1973.

MACIAS FONTANILLO, Isaac Santiago, «Acidente in itinere», Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidade de León (Facultad de Ciencias del Trabajo), 2013.

MAIA, Sara Isabel da Silva, *Suicídio (ou tentativa): acidente de trabalho ou doença de trabalho?*, Relatório da Atividade Profissional de Mestrado em Direito Judiciário, Universidade do Minho, Braga, 2016.

MARECOS, Diogo Vaz, *Código do trabalho Anotado – Comentado*, 3.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2017.

MARTINEZ, Pedro Romano, «Seguro de Acidentes de Trabalho: a responsabilidade subsidiária do segurador em caso de atuação culposa do empregador», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 74-75, 2006, págs.81-99.

*Direito do Trabalho*, 7.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2015.

MARTINS, Alcides, *Direito do Processo Laboral*, 2.<sup>a</sup> edição, Almedina, 2015.

MENDES, Luís Azevedo e LOUREIRO, Jorge Manuel, *Acidentes de Trabalho – Jurisprudência*, Colectânia da Jurisprudência Edições, 2000-2007.

MOREIRA, Vital, *Trabalho Digno Para Todos – A Cláusula laboral no Comércio Externo Na União Europeia*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

NETO, Abílio, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais: Anotado*, Ediforum, Lisboa, 2011.

NETO, Hernâni Veloso, AREOSA, João e AREZES, Pedro, *Impacto Social Dos Acidentes de Trabalho*, Civeri Publishing, Vila do Conde, 2012.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha, *O Assédio Moral no Trabalho - O Elo Mais Fraco*, Almedina, Coimbra, 2007.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, «*O assédio moral no trabalho*», in V Congresso de Direito do Trabalho – Memórias, coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 2003.

PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no trabalho – Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 6.<sup>a</sup> edição, Coimbra, Almedina, 2017.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, Almedina, Coimbra, 2012.

*Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2014.

RESENDE, Feliciano Tomás De, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, Legislação Anotada, Coimbra Editora, 1971.

REIS, Viriato Gonçalves, *Acidentes de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2009.

ROXO, Manuel M., *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011.

SANTOS, Pedro Barrambana, *Do Assédio Laboral – Pelo Enquadramento Do Assédio Moral No Ordeamento Jurídico Português*, Almedina, Coimbra, 2017.

SAPATEIRO, José Eduardo, *Reflexões em torno da descaracterização do acidente de trabalho*, Revista do CEJ, 2013.

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel, «Suicidio y accidente de trabajo», Revista de Derecho Social, 2008, pág.180.

VERDASCA, Ana Teresa, *Assédio moral no local de trabalho – uma aplicação ao sector bancário português*, Dissertação de Doutoramento, Universidade Técnica de Lisboa (Instituto Superior de Economia e Gestão), Lisboa, 2010.

VICENTE HERRERO, Maria Teófila et al. «El concepto de daño laboral en España y su comparativo internacional: revisión legislativa Española, Hispano-Americana y Europea» Revista CES Salud Pública, Volume 3, Número 1, 2012.

VICENTE PALACIO, Arántzazu, «Cambios Sociales y Cambios Jurídicos. Un Nuevo Ejemplo: El Accidente In Itinere Vs El Accidente En Misión Social Change And Legal Changes: A New Example: Accident in Itinere Vs Accident In Mission», Universidade Jaume I- Castellón, 2014.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito de Trabalho*, 3.<sup>a</sup> edição revista e atualizada, Verbo, Lisboa, 2018.

## **Jurisprudência**

Ac. do STJ de 30 de março de 1989, (Mário Afonso), proc. n.º 1952, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac do TRL de 4 de junho de 2003, (Ferreira Marques), proc. n.º 3245/2003-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac do TRL de 4 de junho de 2003, (Ferreira Marques), proc. n.º 3245/2003-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do TRP de 10 de março de 2008, (Ferreira da Costa), proc. n.º 0716615, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 2 de abril de 2008, (Pinto Hespanhol), proc. n.º 08S529, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 13 de janeiro de 2010, (Sousa Grandão), proc. n.º 1466/03.2TTPRT.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do TRC de 28 de janeiro de 2010, (Felizardo Paiva) proc. n.º 196/06.8TTCBR.C1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 16 de dezembro de 2010, (Sousa Grandão), proc. n.º 196/06.8 TTCBR – A – C1 S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de de 24 de maio de 2011, (João Luís Nunes), proc. n.º 35/09.8TTSTB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 30 de junho de 2011, (Pereira Rodrigues), proc. 383/04.3TTGMR.L1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

Ac. do TRP de 26 de setembro de 2011 (António José Ramos), proc. n.º 540/09.6TTMTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do TRL de 19 de outubro de 2011, (Paula Sá Fernandes), proc. n.º 128/8.9TBHRT.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do TRC de 23 de novembro de 2011, (Manuela Fialho), proc. n.º 222/11.9T4AVR.C1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 15 de dezembro de 2011, (Pinto Hespanhol), proc. n.º 827/06.0TTVNG.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 30 de maio de 2012, (Gonçalves Rocha), proc. n.º 159/05.0TTPRT.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do TRP de 18 de junho de 2012, (António José Ramos), proc. n.º 212/10.9TTVNG.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 24 de outubro de 2012, (António Leones Dantas), proc. n.º 1087/07.0TTVFR.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do TRL de 5 de dezembro de 2012, (José Eduardo Sapateiro), proc. n.º 252/10.8TTLSB.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do TRC de 7 de março de 2013, (Jorge Manuel Loureiro), proc. n.º 236/11.9TTCTB.C2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 11 de fevereiro de 2015, (Melo Lima), proc. n.º 1301/10.5T4AVR.C1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 16 de setembro de 2015, (Mário Belo Morgado), proc. n.º 112/09.5TBVP.L2.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 17 de dezembro de 2015, (Pinto Hespanhol), proc. n.º 187/11.7TUVCT.G1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 3 de março de 2016, (Gonçalves Rocha), proc. n.º 568/10.3TTSTR.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 17 de março de 2016, (Mário Belo Morgado), proc. n.º 338/09.1TTVRL.P3.G1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 16 de junho de 2016, (Ana Luísa Geraldes), proc. n.º 134/12.9TTMAI.PI.SI, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 16 de junho de 2016, (Pinto Hespanhol) proc. n.º 774/11.3TTFAR.E1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 11 de maio de 2017, (Chambel Mourisco), proc. n.º 1205/10.1TTLSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do TRP de 15 de maio de 2017, (Jerónimo Freitas), proc. n.º 594/14.3T8VNG.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 1 de junho de 2017, (Ferreira Pinto), proc. n.º 919/11.3TTCBR-A.C1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 6 de julho de 2017, (Ferreira Pinto), proc. n.º 1637/14.6T8VFX.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 26 de outubro de 2017, (Gonçalves Rocha), proc. n.º 156/14.5TB SRQ.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 1 de março de 2018, (Ferreira Pinto), proc. n.º 750/15.7T8MTS.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de 8 de março de 2018, (Fonseca Ramos), proc. n.º 3310/11.6TBALM.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Ac. do STJ de Aragón (Sala de lo Social) de 27 de dezembro de 2010 (AS 2011/171).



## Webgrafia

<http://www.dgsi.pt> - acedido em dezembro de 2017

<http://journals.openedition.org/configuracoes/213> - acedido em maio de 2018

[http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder\\_Judicial](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial) - acedido em junho de 2018

[https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/Artigo\\_176.pdf](https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/Artigo_176.pdf) - acedido em junho de 2018

<https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732> - acedido em junho de 2018

<https://www.ajj.pt/publicacoes/8> - acedido em julho de 2018

[http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder\\_Judicial](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial) - acedido em julho de 2018

<https://www.legifrance.gouv.fr> - acedido em julho de 2018

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf> - acedido em julho de 2018

[https://www.researchgate.net/publication/303920633\\_Neurotoxicos\\_laborales\\_y\\_continencia\\_profesional\\_Comparativa\\_hispano-mexicana](https://www.researchgate.net/publication/303920633_Neurotoxicos_laborales_y_continencia_profesional_Comparativa_hispano-mexicana) - acedido em julho de 2018.

<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/> - acedido em agosto de 2018

[http://normandie.direccte.gouv.fr/sites/normandie.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_AT\\_S2.pdf](http://normandie.direccte.gouv.fr/sites/normandie.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/guide_AT_S2.pdf) - acedido em agosto de 2018.