



O ASSÉDIO MORAL COMO ACIDENTE DE TRABALHO

A consideração do assédio moral como acidente de trabalho tem vindo paulatinamente a ser colocada a nível doutrinário e jurisprudencial.

O assédio moral é um problema que tem vindo a crescer ao longo das últimas décadas, embora já exista há muito tempo. Atualmente, a sua maior expressão justifica-se pelas exigências de trabalho excessivas, elevados níveis de stress, competitividade e insegurança no trabalho.

Em termos simples, consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, injustificadas, repetidas e prolongadas, que causam perturbações no seu ambiente de trabalho, acabando muitas vezes por fazê-los desvincular-se do seu posto de trabalho. É, sem dúvida, um fenómeno que acarreta consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores.

A Convenção n.º 190 sobre a Violência e Assédio no Mundo do Trabalho reconhece que o assédio no mundo do trabalho *“pode constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos... põe em causa a igualdade de oportunidades e é inaceitável e incompatível com o trabalho digno”*¹.

Neste sentido, surge a questão de perceber se o assédio pode ser considerado como um acidente de trabalho, à luz do ordenamento jurídico português.

Cabe advertir para a necessidade de não confundir dois conceitos distintos: acidente e lesão. O acidente é o evento que produz direta ou indiretamente uma lesão corporal, perturbação funcional ou doença no trabalhador, e do qual resulta uma redução na capacidade de trabalho. A lesão é a consequência física decorrente de tal acidente. O objeto de reparação são as consequências do acidente de trabalho, ou seja, a lesão que dele ocorre. Para além disso, o conceito de acidente de trabalho é delimitado em função dos danos. Por fim, o conceito não tem necessariamente uma causa exterior física, podendo esta ser moral.

Alguma doutrina considera essencial, para a caracterização deste conceito, o facto de se tratar de um evento súbito. Por outras palavras, o acidente de trabalho deve ser determinável no tempo ou, pelo menos, de duração certa e limitada. Para quem assim o entenda, será um forte impedimento à consideração do assédio moral como acidente de trabalho.

Ainda assim alguma doutrina, tem vindo a questionar esta característica. Reconhecem que, na verdade, há como que “zonas cinzentas” em que, não obstante o acidente de trabalho se identificar como um evento súbito, há uma evolução progressiva, tal como acontece perante uma predisposição patológica contraída pelo trabalhador em razão da sua prestação laboral. Também o Supremo Tribunal de Justiça, no seu acórdão de 21 de novembro de 2001, se pronunciou no seguinte sentido: *“o requisito da subitaneidade do evento que caracteriza o acidente de trabalho não deve ser entendido em termos absolutos, restringindo-a a factos instantâneos ou a situações momentâneas, antes deve ser considerado como exigindo apenas que a actuação da causa da lesão, perturbação ou doença se circunscreva a um limitado período de tempo, podendo os seus efeitos sofrer uma evolução gradual”*. Assim, poder-se-á considerar que determinados

¹ Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf



comportamentos que se possam agrupar, originado um fenómeno de assédio moral, terão correspondência com o conceito de acidente de trabalho.

Uma das vias possível para a caracterização de assédio moral como acidente de trabalho seria a sua consideração como comportamento único, determinado no tempo.

Não podemos deixar de manifestar a nossa discórdia para com esta situação. Do nosso ponto de vista, o fenómeno de assédio moral não consubstancia uma conduta isolada, mas sim uma sequência, uma cadeia de comportamentos causadora de sérios danos no trabalhador. O que será necessariamente de considerar não são as consequências ou a gravidade do fenómeno, mas sim a sua continuidade.

Por outro lado, consideramos possível a caracterização do assédio moral como acidente de trabalho, nomeadamente através de um alargamento deste conceito. De facto, não nos parece que esta possibilidade seja de desconsiderar, atendendo à amplitude de situações que o legislador tem previsto como acidente de trabalho.

Existem diversas situações de acidentes de trabalho não ocorridos no local e tempo de trabalho em sentido estrito, não havendo propriamente uma ligação entre as partes da relação laboral.

Significa, portanto, que o que estará em causa será a consideração desta situação como assédio moral por considerarmos que o regime dos acidentes de trabalho se fundamenta no risco de colocação da prestação de trabalho no mercado.

Em suma: o assédio moral constitui um tipo de violência psíquica exercida sobre o trabalhador, caracterizado por um processo de repetidos comportamentos ao assediado, que originam uma degradação psicológica e afetam a sua prestação de trabalho, podendo ser caracterizado como acidente de trabalho.

Joana Fuzeta da Ponte

Advogada na Macedo Vitorino & Associados

Lisboa, 31 de agosto de 2019