



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

José Diogo Félix da Silva

**A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR EM  
TEMPO DE PANDEMIA:  
UM OLHAR SOBRE A PREVENÇÃO E RESPONSABILIDADE NA  
RELAÇÃO LABORAL**

**VOLUME 1**

**Dissertação no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito, na Área de  
Especialização em Ciências Jurídico- Empresariais- Menção em Direito  
Laboral orientada pela Professora Doutora Ana Mafalda Castanheira Neves  
de Miranda Barbosa e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade  
de Coimbra**

Outubro de 2021

1 2



9 0

FACULDADE DE DIREITO  
UNIVERSIDADE DE  
**COIMBRA**

José Diogo Félix da Silva

**A Segurança e Saúde do Trabalhador em tempo de  
Pandemia:**

Um olhar sobre a prevenção e responsabilidade na relação laboral

**The Safety and Health of Workers during a Pandemic:**  
A look at prevention and responsibility in the employment  
relationship

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais – Menção em Direito Laboral, sob orientação da Sra. Prof. Doutora Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda Barbosa

Coimbra, 2021

**Resumo:** A presença da Covid-19 veio alterar as circunstâncias normais do mundo que nós conhecemos. De forma a acrescentar noções e instruções importantes sobre as consequências deste vírus e doença contagiosa no seio daquilo que é relação laboral portuguesa, o conteúdo desta dissertação reflete-se sobre a segurança e saúde do trabalhador na prática laboral, bem como a responsabilidade sobre o incumprimento deste direito do subordinado profissional. Partindo da ideia, cada vez mais marcante na relação laboral, dos princípios de prevenção e precaução, destacamos estes conceitos como fatores que se devem sentir, aquando na determinação de medidas e preocupações para a proteção do trabalhador, associado à prevenção dos novos perigos e riscos profissionais, originados pela pandemia. Neste sentido, é nos incumbido um estudo sobre o ordenamento português e a forma como este constitui resposta favoráveis, no sentido de proteger os seus trabalhadores e tecer determinados comentários sobre a criação de novas regras com o propósito de proteger estes. Deve ser assim, um papel tripartido, entre os sujeitos empregadores, trabalhadores, e Governo, de cooperarem-se entre si, criando normas, respeitando essas, e controlando o cumprimento dessas regras jurídicas, originado as melhores circunstâncias para uma prestação laboral segura e saudável. Apesar de considerámos, uma vez mais, o papel importante do empregador na proteção da segurança e higiene, partindo desta característica preventiva para a proteção, no seu local de trabalho desta doença profissional, terminamos aqui na sua obrigação de reparação dos danos sofridos pelos seus subordinados, que podem ser agravados devido à omissão das condutas previstas na lei, incumprimento do art. 18º da LAT, na orientação de estabelecer esses deveres de cuidado para os subordinados laborais.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Covid-19; Doença profissional; Segurança e saúde no local de trabalho; Prevenção e Responsabilidade;

**Abstract:** Covid-19's presence changed the normal circumstances of the world we know. In order to add important notions and instructions about the

consequences of this virus and contagious disease within what is the portuguese employment relationship, the content of this dissertation reflects on the safety and health of the worker in labor practice, as well as the responsibility for non-compliance of this right of the professional subordinate. Based on the idea, increasingly striking in the labor relationship, of the principles of prevention and precaution, we highlight these concepts as factors that should be felt when determining measures and concerns for the protection of the worker, associated with the prevention of new dangers and risks professionals, caused by the pandemic. In this sense, we are in charge of a study on the portuguese legal system and the way in which it constitutes a favorable response, in the sense of protecting its workers and making certain comments about the creation of new rules with the purpose of protecting its workers. It should thus be a tripartite role between employers, workers, and the Government, to cooperate with each other, creating standards, respecting these, and controlling compliance, creating the best circumstances for a safe and healthy labor provision. Although we considered, once again, the important role of the employer in the protection of safety and hygiene, starting from this preventive characteristic to the protection, in their workplace from this occupational disease, we end here with their obligation to repair the damage suffered by their subordinates , which may be aggravated due to the omission of the conduct provided for by law, non-compliance with art. 18 of the LAT, in order to establish these duties of care for labor subordinates.

***Keywords:*** Labor Law; Covid-19; Occupational disease; Safety and health in the workplace; Prevention and Responsibility;

*Agradeço:*

*À minha amada família, aos Capitães, amiguinhos da terrinha, e a todos os que me acompanharam nesta boa jornada.*

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

AC. – Acórdão

al. – alínea

CC – Código Civil Português

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

Cfr. – conferir

cit. – citado

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

ed. – edição

LAT – Regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais

ob. – obra

pág. – página

proc. – processo

RJPSST – Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho

seg. – seguintes

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRC – Tribunal de Relação de Coimbra

TRE – Tribunal de Relação de Évora

TRG – Tribunal de Relação de Guimarães

TRL – Tribunal de Relação de Lisboa

TRP – Tribunal de Relação de Porto

Vol. – Volume

## Índice

1.INTRODUÇÃO: PRESTAÇÃO LABORAL COMO UM RISCO .....	7
2.INFORTÚNIOS LABORAIS: ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS ....	9
2.1.ACIDENTE DE TRABALHO.....	10
2.2.DOENÇA PROFISSIONAL.....	10
2.3.DISTINÇÃO ENTRE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL ..	11
2.4.O CASO DO REGIME DO TELETRABALHO.....	12
3.ORDEM JURÍDICA: FONTES DO REGIME LABORAL SOBRE A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR.....	14
3.1.C.R.P.....	18
4.COVID-19 E A TRANSFORMAÇÃO DO MUNDO LABORAL INTERNACIONAL E NACIONAL.....	19
4.1.COVID-19 COMO DOENÇA PROFISSIONAL .....	21
4.2.RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS .....	22
4.3.RECOMENDAÇÕES COMUNITÁRIAS .....	23
4.4.RECOMENDAÇÃO E ORIENTAÇÕES A NÍVEL NACIONAL.....	24
4.4.1.RECOMENDAÇÕES DA DGS .....	25
5.CULTURA DE PREVENÇÃO NO MUNDO LABORAL .....	32
5.1.A IDEIA DE PREVENÇÃO DO RISCO .....	32
5.2.IMPORTÂNCIA DO ORDENAMENTO NACIONAL E A INTERVENÇÃO GOVERNAMENTAL .....	38
5.3.PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO .....	40
5.4.PRINCÍPIO DA PROMOÇÃO .....	41
6.CONCEITOS.....	44
6.1.PERIGO E RISCO .....	44
6.2.BENS JURÍDICOS.....	46
6.2.1.POSIÇÃO DOUTRINAL .....	49
7.CARATERIZAÇÃO JURÍDICA DA OBRIGAÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE .....	50
7.1.POSIÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR .....	50
7.2.POSIÇÃO CONTRATUAL DA ENTIDADE EMPREGADORA .....	53
7.2.1.DEVER DO EMPREGADOR- NATUREZA E SEU ENQUADRAMENTO .....	53

8.OBRIGAÇÃO E A RELAÇÃO DA RESPONSABILIDADE DENTRO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	56
9.LIGAÇÃO DESTA OBRIGAÇÃO COM DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS PARTES .....	61
9.1.PROBLEMA DOS BENS PROTEGIDOS COM O CONFRONTO COM O PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE INICIATIVA ECONÓMICA .....	62
9.2.PRINCÍPIOS E DIREITOS DO TRABALHADOR .....	64
9.2.1.TRATAMENTO DOS DADOS PESSOAIS E REALIZAÇÃO DE TESTES E EXAMES MÉDICOS.....	65
9.2.2.A ESFERA DA VIDA PRIVADA DO TRABALHADOR E DOS FAMILIARES .....	70
10.QUADRO CONTRATUAL DA RELAÇÃO LABORAL: O ENQUADRAMENTO DO DEVER DE SEGURANÇA E SAÚDE .....	81
10.1.OBRIGAÇÃO DE RESULTADO OU OBRIGAÇÃO DE MEIOS .....	82
10.2.OBRIGAÇÃO DE RESULTADO.....	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>
11.RESPONSABILIDADE SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS .....	89
11.1.SISTEMAS DE REPARAÇÃO .....	89
11.2.EVOLUÇÃO HISTÓRICA .....	92
11.3.LEI N.º 98/2009, DE 4 DE SETEMBRO.....	93
11.4.A QUEM SE APLICA ESTE REGIME LEGAL?.....	94
11.5.RESPONSABILIDADE OBJETIVA .....	95
11.5.1.1.RISCO PROFISSIONAL.....	97
11.5.1.2.RISCO AUTORIDADE.....	97
12.REQUISITOS DA RESPONSABILIZAÇÃO DA DOENÇA PROFISSIONAL .....	99
12.1.RESPONSABILIDADE E REPARAÇÃO DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS: OMISSÃO DAS MEDIDAS DE SEGURANÇA E SAÚDE PELO EMPREGADOR.....	100
12.2.REGIME DA RESPONSABILIDADE SUBJETIVA: .....	102
12.2.1.A CAUSALIDADE E O NEXO DE IMPUTAÇÃO.....	110
12.3.O VALOR DA CULPA: A RESPONSABILIDADE DA ENTIDADE EMPREGADORA E O CÁLCULO DO MONTANTE INDEMNIZATÓRIO.....	117
12.4.REPARAÇÃO PURAMENTE INDIVIDUAL DA ENTIDADE EMPREGADORA OU UMA REPARAÇÃO REPARTIDA? .....	118
13.DANO INDEMNIZÁVEIS .....	118



13.1.DANO EM SENTIDO REAL E DANO EM SENTIDO PATRIMONIAL .....	121
13.2.DANOS PATRIMONIAIS E DANOS NÃO PATRIMONIAIS .....	124
13.3.DANOS BIOLÓGICOS .....	126
13.4.PROBLEMA DO DANO EXISTENCIAL .....	129
14.CONCLUSÃO.....	131
15.BIOGRAFIA.....	135

## 1. **Introdução: Prestação laboral como um risco**

Começamos este estudo sobre uma verdade irrefutável, uma consequência da nossa fragilidade: Toda a atividade humana é acompanhada por riscos<sup>1</sup>. A prática laboral sempre sujeitou o trabalhador a riscos. Mas não podemos dizer que o empregador sempre teve o papel de afastar o risco do trabalhador. Ao longo do tempo, fomos alterando a visão sobre o risco a que os trabalhadores estavam sujeitos devido à realização da sua prestação e compreendendo mais a necessidade de atuação da entidade empregadora sobre este tema. A atividade laboral, sendo um exercício de concretização humana, é considerado uma produção de possível risco. Com o intuito de evitar a sinistralidade laboral, foi estabelecida a necessidade de reconhecer os direitos do trabalhador sobre este tema, para além da necessária modernização daquilo que eram as tradicionais indústrias de força humana. Algumas prestações laborais de exercício humano, que exigiam um maior esforço para estes e que geravam um número imenso de causalidades aos trabalhadores, débeis devido à superprodução sem condições e ao necessário esforço físico e mental necessário, alteraram a sua mão de obra para o recuso de exercício mecânico autonomizado ou controlado por trabalhadores humanos<sup>2</sup>. No entanto, apesar da grande evolução mecânica e tecnológica prospera que veio revolucionar o mundo laboral, os riscos laborais não diminuíram. Cabe assim à entidade

---

<sup>1</sup> Podemos falar atualmente que vivemos perante uma “*Sociedade de Risco*”, expressão utilizada pelo autor ROXO, Manuel M., *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, pág. 106.

<sup>2</sup> Desde sempre o ser humano expôs o uso da sua força corporal, expondo o seu corpo a situações perigosas. Profissões como construção civil, trabalhos de produção em massa com poucas condições, trabalhos mineiros, entre outros.

empregadora um papel fundamental na atuação sobre o perigo e o risco profissional.

Atualmente, a maioria da prestação assalariada é exercida pela atividade humana<sup>3</sup>. Como o trabalhador é o prestador de uma atividade que comporta riscos (podendo estes serem riscos fatais), cabe ao empregador prestar auxílio de forma a eliminar ou prevenir o aumento do perigo e do risco profissional associados à atividade prestada pelo subordinado. Existe uma variedade de prestações laborais e cada um destes trabalhos subordinados é acompanhado por vários riscos profissionais ligados à própria prestação, sendo que umas atividades mais que outras<sup>4</sup>.

Apesar desses riscos profissionais variarem de trabalho para trabalho, recentemente, o mundo foi aterrorizado por um risco comum, que pode atingir toda as pessoas, é uma doença que afeta qualquer um, independentemente da atividade prestada. Desde novembro de 2019 que somos atormentados pelo aumento de casos diários de casos de Covid-19, tanto numa escala nacional como internacional. Doença que afeta maioritariamente o sistema respiratório e muscular, nos piores casos pode levar a morte do paciente. O grande perigo desta doença deve-se a várias razões. Em primeiro lugar, estamos a falar de uma doença com sintomas genéricos, facilmente confundidos com os da gripe comum, levando a que o sujeito infetado, numa primeira fase temporal da pandemia, desvaloriza esses sintomas, levando assim ao aumento progressivo de casos mundiais. Em segundo lugar, deve-se ao problema da facilidade de transmissibilidade desta doença.<sup>5</sup> Através desta linha de raciocínio, será fácil dizer que uma doença como esta, em que a contaminação e a propagação do

---

<sup>3</sup> Apesar de muitas serem as opiniões sobre o desenvolvimento do setor terciário, que está a ser sustentado através dos meios informáticos de informação e de comunicação, que estão assim a mudar a organização sectorial como nós conhecemos, e que de certeza vêm influenciar a sociedade laboral e os trabalhadores. ROXO, Manuel, ob. Cit., pág. 15 e seg.

<sup>4</sup> Umás mais que outras, sendo que algumas atividades profissionais envolve o uso de maquinaria pesada, outros envolve o contato com objetos perigosos, e por aí adiante.

<sup>5</sup> Apesar de alguns avanços científicos descobertos sobre esta doença, ainda perdura no ar todas as possibilidades de possíveis transmissões. Apesar disso, já se ter determinado que a infeção pode resultar: por via do contato próximo por uma pessoa infetada pelo vírus. Estas, ou através do contato físico de uma superfície ou de um objeto que está sendo considerado uma transmissão indireto. Pode haver a transmissão de gotículas que contêm partículas virais, infeção pode vir ocorrer através da boca ou via nasal, e essas gotículas são transmitidas para o ar através de espirros ou tosse.

vírus são de certa forma, de difícil controlo, o mundo relacional-social que nos conhecemos é afetado, especialmente o mundo laboral onde o contato com várias pessoas ou objetos é inevitável. Com esta pequena descrição introdutória da doença que estamos perante, verificamos um risco laboral, independentemente da atividade profissional prestada.

## **2. Infortúnios laborais: Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais**

A tutela de proteção dos trabalhadores quanto à obrigatoriedade de condições de segurança e higiene foi-se desenvolvendo através da resiliência dos trabalhadores subordinados. Um dos grandes pilares fundamentais que levou ao movimento revolucionário dos trabalhadores e originando assim a criação do Direito do Trabalho, foi a proteção da saúde dos assalariados e a prestação do trabalho em condições de segurança e higiene. Numa época em que as competições entre os vários organismos industriais batalhavam sobre a massiva produção e oferta dos seus produtos, em pouco se sentia a atenção dos grandes empregadores sobre as condições repugnantes e fatigantes em que os seus subordinados trabalhavam. Isto é claro, numa época em que não havia nenhuma proteção normativa sobre estes.

Atualmente, os tribunais portugueses em matéria laboral, ocupam maioritariamente na sua prática, a resolução casos de infortúnios laborais. Como sabemos, os acidentes laborais e doenças profissionais são muito fáceis de acontecer, uma vez que o trabalhador pode estar exposto a vários riscos profissionais.

O CT remete o regime jurídico das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho para uma legislação especial, art. 283º: estamos a falar do regime situado na LAT, (antigo regime era então o Decreto-lei n.º 248/99, de 30 de abril, que foi então revogado). Segundo o art. 1º da LAT *“a presente lei regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.”*

## 2.1. Acidente de Trabalho

Podemos definir o acidente de trabalho como um acontecimento “*que seja súbito o seu aparecimento, assenta numa ideia de imprevisibilidade quanto à sua verificação e deriva de fatores exteriores*”, definição<sup>6</sup> proposta por Pedro Romano Martinez<sup>7</sup>. Como consequência do infortúnio sofrido, o trabalhador acaba muitas vezes por sofrer danos corporais físicos e até psicológicos.

## 2.2. Doença profissional

O regime das doenças profissionais segue a regra da tipicidade. As doenças profissionais, sofridas pelo trabalhador devem estar inseridas na tabela oficial<sup>8</sup>. Só assim é que podem ser responsabilizadas e indemnizadas como tal. Estas doenças são identificadas como as doenças típicas de uma relação laboral, que são fruto do exercício profissional do lesado<sup>9</sup>. O art. 93<sup>o</sup><sup>10</sup> e 94<sup>o</sup> da LAT remete para o regime da Segurança Social e da lista profissional. Esta lista é tida como uma tabela oficial<sup>11</sup>, onde existe uma

---

<sup>6</sup> O autor Viriato Reis considera acidente de trabalho como “*sendo um evento súbito e imprevisto, de origem externa e de caráter 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.*” REIS, Viriato Gonçalves, *Acidentes de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2009, pág. 11. CARDOSO, Maria Beatriz, “*O conceito de acidente de trabalho: conexão com a relação Laboral*”, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2015, pág. 39 e seg.

<sup>7</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, pág. 853 e seg.

<sup>8</sup> Lista das Doenças Profissionais foi aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2001 de 5 de maio, sendo depois revista pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007 de 17 de julho.

<sup>9</sup> REIS, Viriato Gonçalves, ob. cit., pág. 17 e 18 e MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 853 e seg. Veja-se ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 25 e 26, sobre o desenvolvimento histórico da caracterização e tratamento das doenças profissionais.

<sup>10</sup> Segundo o art. 93, n.º.1 “*A proteção da eventualidade de doenças profissionais integra-se no âmbito material do regime geral de segurança social dos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho e dos trabalhadores independentes e dos que sendo apenas cobertos por algumas eventualidades efetuem descontos nas respetivas contribuições com vista a serem protegidos pelo regime das doenças profissionais.*”; e o n.º. 2 “*Podem, ainda, ser abrangidos pelo regime previsto no presente capítulo os trabalhadores aos quais, sendo apenas cobertos por algumas eventualidades, a taxa contributiva que lhes é aplicável integre o custo da proteção nas doenças profissionais.*”

<sup>11</sup> Importante mencionar o art. 96º da LAT sobre as autoridades administrativas, que estão identificadas como competentes de fazerem a devida avaliação, para além de identificar a

revisão periódica (art. 283.º n.º2 do C.T. e art. 94.º n.º da LAT). Apesar da criação desta lista, o sistema assume uma atitude de auxiliar os trabalhadores lesados nestas situações devido a um princípio de tipicidade aberta da lista. Segundo o art. 94.º, n.º 2 da LAT<sup>12</sup>, no caso de o trabalhador sofrer uma doença que não esteja prevista naquela lista, cabe a este provar que esta doença foi originária devido à prestação laboral executada, havendo a necessidade de provar um nexo direto, necessário desta prestação laboral com a doença, para esta ser responsabilizada<sup>13</sup>. Em contrapartida, o trabalhador deve afastar a ideia de que consequência desta doença não ocorreu do normal desgaste do organismo<sup>14</sup>. Falámos das doenças atípicas.

### 2.3. Distinção entre acidente de trabalho e doença profissional

A distinção destes dois conceitos vai se fazer, em base, no modo como aconteceu o evento que provocou os danos sofridos pelo lesado subordinado. Neste sentido, o acidente de trabalho é considerado como um evento único, de aparecimento súbito e que deve derivar de fatores exteriores<sup>15</sup>. Já a doença profissional, é consequência sobre a forma como o trabalhador esteve exposto progressivamente e durante um grande período de tempo, aos riscos profissionais associados à sua prestação laboral, e que são riscos geradores da doença em questão<sup>16</sup>.

---

graduação e, no caso de se vir a confirmar, efetuar a necessária rapação do dano que foi sofrido pelo trabalhador decorrente sofrido pela doença.

<sup>12</sup> “A lesão corporal, a perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o número anterior são indemnizáveis desde que se prove serem consequência necessária e direta da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.”

<sup>13</sup> REIS, Viriato Gonçalves, ob. cit., pág. 17 e seg.

<sup>14</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 853 e seg.

<sup>15</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 853 e seg. e REIS, Viriato Gonçalves, ob. cit., pág. 11 e 12, 17 e 18.

<sup>16</sup> No entanto temos resultados idênticos, que podem ser caso de infortúnios distintos. O autor Viriato Reis dá o caso da surdez. Esta pode ser consequência de duas situações distintas, resultado ou de um acidente de trabalho através de um acontecimento rápido e inesperado, como é o caso de um som alto junto do trabalhador capaz de bruta danificar o tecido no sistema auditivo, ou através de uma doença profissional, onde o trabalhador está localizado num ambiente de trabalho frequente de ruído alto e de forma persistente. O trabalhador está vulnerável a situações auditivas altas, e por ser um fator rotineiro, vai provocar o desenvolvimento da doença profissional. REIS, Viriato Gonçalves, ob. cit., pág. 11 e 12, 17 e 18 também MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 854.

#### 2.4. O caso do regime do Teletrabalho<sup>17</sup>

A situação pandémica afetou em muito o mundo laboral. Como resposta à pandemia, fomos obrigados a transferir aquilo que seria o trabalho prestado no local de organização produtiva, empresa ou estabelecimento comercial, local de trabalho considerado como o espaço onde o empregador pode controlar e fazer uso dos seus poderes, para uma prestação laboral no domicílio do trabalhador. Através da criação de medidas consideradas extraordinárias, mas que muitos consideram como necessárias e até inevitáveis para ajudar no controlo da pandemia, surgiu a imposição de estabelecer o regime obrigatório do Teletrabalho, de acordo com as medidas adotadas no art. 6º do Decreto n.º 2-A/2020, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, para além das medidas adotadas sobre a pandemia de caráter excecional e temporário relativo à pandemia, no Decreto-Lei n.º 20/2020<sup>18</sup>. Não entrado muito sobre o assunto do teletrabalho, assume que foge muito sobre o nosso tema, damos uma pequena e devida importância ao seu encaixe na ordem legal portuguesa, regime que se torna atualmente possível devido ao avanço tecnológico. Apesar de tudo, podemos dizer que ainda existe muita divergência sobre a matéria que roda o mundo do teletrabalho. E isto ficou em claro quando este regime passou a ser considerado um regime obrigatório dentro do contexto pandémico, levantando-se muitas dúvidas sobre o regime. O art. 165º do CT<sup>19</sup> regula a noção de teletrabalho e o art. 167º do CT regula sobre a matéria da transição entre o regime normal para a situação de

---

<sup>17</sup> Sobre esta matéria veja-se MARTINS, João Zenha, “A pandemia e a morfologia do trabalho digital: que futuro para o Direito do (tele)Trabalho?”, Revista do Ministério Público, n.º Especial COVID-19, 2020, pág. 391 a 432, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de direito do trabalho, parte II – situações laborais individuais, 5ª ed., Coimbra, Almedina, 2014, pág. 346 e seg., AMADO, João Leal, “Teletrabalho: desafios de um “novo normal?”, COVID-19 – Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, 2020, pág. 55 a 59, e MOREIRA, Teresa Coelho, “Privacidade e Proteção de Dados Pessoais em tempos de pandemia”. COVID-19 – Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, 2020, pág. 45 e seg.

<sup>18</sup> Ter ainda conta as várias recomendações determinadas pelas diferentes organizações de segurança e saúde no local de trabalho que determinaram estas medidas sobre o teletrabalho, preposto para proteção dos trabalhadores, de forma a estabelecer então distancia entre os prestadores de trabalho subordinados

<sup>19</sup> “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”

teletrabalho, que serve como forma de assegurar a continuidade normal da relação laboral.

A questão que nos importa é sobre o tema da responsabilidade de segurança e saúde do trabalhador bem como a responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais em situações de teletrabalho, sistema que onde houve esta obrigação de ser adotada pelo Governo. Em primeiro lugar, como sabemos esta responsabilidade da entidade empregadora vai ser tido em conta quando o trabalhador estiver no local e tempo de trabalho sobre as ordens de entidade empregadora, sendo que estes conceitos, e como vamos mais à frente ter em conta, vai ser alargado por força do art. 9º da LAT. Neste caso, o local de trabalho em que a entidade subordinada se encontra é o seu domicílio, onde não existe propriamente um controlo da entidade empregadora que visa a proteger o trabalhador dos riscos profissionais. Questão será saber se os direitos são os mesmo e vão permanecer depois da transferência de plano laboral. O art. 169º do CT<sup>20</sup>, considera que vão ser aplicados os mesmos direitos e deveres sendo que o tratamento deve ser igual. Em relação às regras que incidem sobre a responsabilidade na segurança e saúde e no tratamento do trabalhador a aplicação legal deve ser a mesma.

A doutrina portuguesa sobre este regime interroga muito devido à privacidade dentro do domicílio, que se pode traduzir num problema sobre uma ameaça à liberdade do trabalhador, a respeito da liberdade como cidadão e a prestação laboral do trabalhador e aonde deve inserir a barreira de controlo da entidade empregadora. Uma vez que os trabalhadores não estavam à espera do regime obrigatório do teletrabalho, num período temporal repentino, o domicílio destes não era constituído de uma divisão preparada para receber o regime laboral do trabalho, local em que constitui uma barreira entre o espaço família e o trabalho.

---

<sup>20</sup> Sendo o art. 169º, n.º 1 do CT: “*O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.*”

Alguns autores consideram que esta situação gera um desagrado aquando da observância das regras sobre a segurança e saúde na prestação laboral, consideram haver aqui uma certa discriminação entre os trabalhadores. Vários foram os relatos sobre o aumento do grave estado de saúde principalmente desgaste mental entre os trabalhadores, sobre o regime do teletrabalho<sup>21</sup>. Podemos dizer que existe uma falta grave de avaliação dos riscos profissionais quando o assunto é o teletrabalho, existindo de fato muitas deficiências a nível nacional fazendo com que este sistema não conseguia funcionar de maneira plena. Consideramos que muitos domicílios não estão aptos para estes tipos de regime, porque não existem os devidos equipamentos e instalações adaptadas. Para além disso, são apontadas muitas deficiências sobre sistema legal português. Somos um país ainda muito ligado a um local de trabalho fixo disponibilizado pelo empregador para a realização de prestação laboral. Claro que existem prestações em que são exigidos esses locais de grande dimensão, mas em caso daquilo que nós determinamos como trabalho de “escritório”, os empregadores portugueses sempre recorreram a um local específico e não ao teletrabalho.

### **3. Ordem jurídica: fontes do regime laboral sobre a segurança e saúde do trabalhador**

Podemos desde logo adiantar que as normas que regulam a matéria de segurança e saúde na prestação laboral são, na sua maioria, direcionadas para a figura patronal.

Sendo que estamos perante um tema social de muita importância, que envolve um conjunto de objetos jurídicos de bastante importância, é relevante haver uma total colaboração na construção destas normas, bem como na sua

---

<sup>21</sup> Como sabemos, o subordinado em situação de teletrabalho pode estar sujeito a um maior nível de prestação laboral em termos de intensidade, podendo ser alvo de um maior controlo e submetido a situações de insegurança, além de alguns comportamentos abusivos da entidade empregadora, bem como uma pior gestão. Conciliar a vida familiar com a prestação laboral no próprio espaço (juntando ainda a pressão do pretexto pandémico) pode gerar conflitos entre este- isto claramente vai aumentar o nível de *stress* do trabalhador gerando um mau estar interno bem como uma mau estar relacional entre este trabalho e família bem como os *tours* trabalhadores daa relação laboral-isto provoca também a probabilidade de haver a possibilidade de aumento de doenças profissionais devido a debilidade do trabalhador-ansiedade, depressão, distúrbios



concretização e no controlo da realização destas. É assim necessário um esforço de relações entre o governo, os empregadores e os trabalhadores para o sucesso desta matéria laboral. A partir desta construção normativa, vão ser considerados um conjunto alargado de comandos que visam cumprir os direitos pertencentes aos sujeitos trabalhadores e que visam concretizar da melhor maneira, a matéria da segurança e saúde na prestação laboral.

A nível nacional<sup>22</sup> encontrámos, entre as várias fontes normativas com conteúdo legal importante sobre o tema tratado, como fontes principais: o CT e o RJSS<sup>23/24</sup>.

De acordo com o CT, ao empregador e o seu subordinado pertence a obrigação de um papel ativo e conjunto sobre o conteúdo da segurança e higiene na prestação laboral<sup>25</sup>. Segundo o artigo 127.º, n.º 1, alínea b), do CT, cabe ao empregador “*proporcionar boas condições de trabalho, de ponto de vista físico e moral*”. A alínea g), acrescenta ainda que o empregador deve adotar um comportamento preventivo para proteger o trabalhador de qualquer risco ou doença profissional, dentro desta matéria da proteção da segurança e saúde laboral. Caso essa prevenção não seja bem-sucedida, e dentro dos requisitos legalmente previstos, no caso de acidente de trabalho ou doença

---

<sup>22</sup> A nível internacional, sendo que existe uma variedade de instrumentos (convenções, protocolos e recomendações) e, porventura, normas orientadoras criadas pela OIT, nestes anos de existência, aqueles que devemos dar relevância, dentro do contexto que estamos a estudar, às convenções: n.º 155 sobre a Segurança e saúde dos Trabalhadores, Convenção n.º 161 sobre Serviços de Saúde no Trabalho e Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no trabalho. Veja-se Organização Internacional do Trabalho, “*Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho: tirando partido de 100 anos de experiência*”, 1.ª ed., [S.l.]: Bureau Internacional do Trabalho, 2019, pág. 9 e seg. Já sobre o desenvolvimento histórico desta matéria da segurança e saúde, a nível comunitário, Cfr. SILVA, João Nuno Calvão da “*Responsabilidade Civil do empregador por atos próprios em caso de acidentes de trabalho*”, Revista Ordem dos Advogados, Ano 68, pág. 1 e seg. e ROUXINOL, Milena Silva, *A obrigação de segurança e saúde do empregador*, Coimbra, Coimbra Editora, 2008, pág. 74 e seg.

<sup>23</sup> No nosso estudo vamos ter em atenção normas que recaem sobre a obrigação de empregador e sobre o trabalhador.

<sup>24</sup> PIMPÃO, Céline Rosa, *Tutela do Trabalhador em Matéria de Segurança, (Higiene) e Saúde no Trabalho*, Coimbra Editora, 2011, pág. 54 e seg.

<sup>25</sup> Art. 126º do CT, onde no seu n.º 1 indica que “*o empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações*” e n.º 2 “*Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.*”

profissional<sup>26</sup>, o empregador responde com uma indemnização ao sujeito profissional lesado. Para que este comportamento preventivo seja bem-sucedido, e como é previsto na alínea h), do artigo anteriormente mencionado, é necessário que a entidade empregadora esteja sempre a par com medidas, planos ou instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, adotando as regras previstas normativamente, quer aquelas inseridas em recomendações, nessas ações de prevenção, bem como o fornecimento, sempre atualizado, de formações e informações adequados para os trabalhadores, para a prevenção de situações adversas, alínea i).

Esta matéria é alargada no CT, com o Capítulo IV, que incide diretamente com a matéria em estudo. E é com o art. 281º que obtemos uma resposta clara e direta. Segundo o n.º 1 deste artigo, “*o trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde*”, sendo que o n.º 2 completa esta ideia, devendo a entidade patronal “*assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.*”<sup>27</sup> Concluimos assim, sobre esta obrigação da entidade empregadora, onde deve assegurar a segurança e saúde no local de trabalho para os seus subordinados.

Sendo que estamos perante uma relação bilateral, também devemos falar das normas que são aplicáveis ao outro sujeito da relação, o trabalhador. O art. 14º e seguintes, estabelece em termos gerais, este dever de proteção, através dos denominados “*Direitos de personalidade*”. É no art. 129º, que é estabelecido as garantias direcionadas ao trabalhador, principalmente nas alíneas a) e c). Mas é também no art. 281º, que é estabelecido o expoente máximo do conteúdo estudado direcionado ao trabalhador.

Através da transposição de várias diretivas comunitárias (nota de rodapé n.º 2), é criado o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, Lei n.º 102/2009. O RJSS estabelece um sistema de normas com

---

<sup>26</sup> Sobre o tema da responsabilidade da entidade empregadora por falha de cumprimento das regras de segurança e saúde na prestação laboral, vai ser mais à frente neste estudo, aprofundado.

<sup>27</sup> O n.º 3, deste art. 281º do CT explica as medidas necessárias a serem adotadas.

o objetivo principal de promover a saúde e segurança do trabalhador subordinado. Segundo o art. 5º, n.º 1, “*o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou coletiva, que detenha a gestão das instalações em que a atividade é desenvolvida*”.<sup>28</sup>

O Capítulo II estabelece as obrigações gerais que os sujeitos da relação laboral devem respeitar. Os arts. 15º e 16º impõe à entidade empregadora a adoção de comportamentos para assegurar um local de trabalho com condições de segurança e saúde, de forma que o trabalhador possa realizar a sua prestação de forma segura. Esses comportamentos devem ser constantes e seguindo um conjunto de princípios gerais de prevenção previstos no n.º 2, no art. 15º <sup>29</sup>. Apesar de serem artigos que caminham lado a lado, o art. 15º, n.º 2, é mais completo que o 281º do CT, uma vez este último apenas menciona a obrigação de cumprimento de princípios gerais de prevenção, sendo que o art. 15º, n.º 2, elenca um conjunto de comportamentos, não taxativos, que devem ser usados pelo empregador, para a aplicação no seu seio laboral.

Já as obrigações gerais que os trabalhadores subordinados devem cumprir, são estabelecidas no art. 17.º do RJSS. As menções destas obrigações só são mencionadas apenas no n.º 7 do art. 281º do CT. Sendo assim, depois de uma leitura conjunta destes dois artigos de instrumentos jurídicos diferentes, é importante, para além do papel do empregador de fornecedor, que o trabalhador cumpre com as suas obrigações de respeitar as prescrições, comportamentos de segurança e de saúde na prestação laboral impostas não só pelos regimes legais ou instrumentos de relação coletiva de trabalho, bem como as impostas pela entidade empregadora. Para que seja obtido o sucesso de uma prestação laboral segura e higiénica, é necessário e fundamental a colaboração dos sujeitos da relação laboral, cumprindo com as suas obrigações, para além, e como vamos ver mais à frente, do papel do Governo

---

<sup>28</sup> Este art. 5º da RJSS está em sintonia com o art. 281º do C.T.

<sup>29</sup> Este n.º 2 vem complementar o que está previsto no n.º 1, onde segundo este “*o empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho.*”

como fornecedor<sup>30</sup> de regras gerais sobre a matéria de segurança e saúde no local de trabalho. Para além desta obrigação do trabalhador, prevista na alínea a), existe ainda um conjunto maior de obrigações no elenco previsto no n.º 1, do art. 17º.

É considerado fundamental o papel ativo do trabalhador, bem como o cumprimento das suas obrigações. Como é claro, o fato de termos um conjunto de obrigações que os trabalhadores têm de cumprir, não afasta a execução das obrigações do empregador, anteriormente mencionadas no artigo 15º do RJSS e no 218º do CT (art. 15º, n.º 3)<sup>31</sup>.

### **3.1.C.R.P.**

É na Constituição que encontramos fundamentado esta obrigação importante da relação laboral<sup>32</sup>. Mas fazemos esta relevância no contexto constitucional, não só pelo fato de ser um dever fundamentalmente protegido de proteção para os trabalhadores, mas devido a algumas inquietações que estão ligadas a esta matéria da segurança e saúde no meio laboral. Segundo os ensinamentos de Céline Pimpão estamos perante “*um direito bipolar*”<sup>33</sup> no contexto em que se depara na nossa lei fundamental: uma feição negativa em que o empregador não pode adotar um comportamento que lesa a condição de segurança e higiene de prestação laboral e uma aparência positiva de comportamento.

---

<sup>30</sup> O autor Manuel Roxo considera a relevante importância no papel de participação Governo sobre a criação e regulação das normas relativas à segurança e saúde no trabalho. Sobre um maior desenvolvimento da participação do governo e do legislador sobre as normas da SST, Veja-se ROXO, Manuel M., ob. cit., Capítulo Três, pág.55 a 83.

<sup>31</sup> Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015: Vem em segmento de outras resoluções de conselhos de ministros onde, em anexo, foi publicado a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho. O Governo e os parceiros sociais deram início em 2014, em sede de Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, a um processo de reflexão sobre a estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho, para o período compreendido entre 2015 e 2020. É um plano que ocorreu entre o período de 2015 a 2020. Objetivo de diminuir a sinistralidade, aumentar o bem-estar do trabalhador no local de trabalho e fomentar a inovação, qualidade e eficiência). PIMPÃO, Céline Rosa, ob. cit., pág. 54 a 59.

<sup>32</sup> ALEGRE, Carlos, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais - Regime Jurídico Anotado*, 2ª ed., 2ª reimp., Almedina, Coimbra, 2006, pág. 6 e 7 e CANOTILHO, J. J. Gomes, MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa: Anotada*, 4ª ed. rev., reimp., vol. I, Coimbra Editora, 2014, pág. 770 e seg.

<sup>33</sup> PIMPÃO, Céline Rosa, ob. cit., pág. 61 e 62.

### **a) Feição negativa**

Podemos assim dizer, que, de acordo com esta dimensão negativa do direito fundamental previsto, o trabalhador não deve adotar comportamentos laborais em que põe em risco a sua saúde, mesmo que estas sejam impostas pela entidade empregadora<sup>34</sup>.

### **b) Feição positiva**

Apesar de estarmos perante uma matéria de conteúdo privado, onde a relação contratual entre o empregador e o trabalhador se encontram, a CRP compreende um conjunto de direitos fundamentais que incidem sobre alguns comportamentos que o empregador deve adotar. Como dito em cima, cabe à entidade empregadora assegurar ao trabalhador uma prestação laboral segura, de forma a diminuir os riscos da prestação laboral realizada<sup>35</sup>.

## **4. Covid-19 e a transformação do mundo laboral Internacional e Nacional**

Com a pandemia do COVID-19, foi necessário adaptar o mundo. Entrámos num período de desconfiança, num período em que a prestação laboral presencial podia causar o caos nacional, levando ao aumento exponencial de casos de doenças. Num curto período de tempo, e sem a devida preparação, foi necessário criar rápidas alterações que permitissem a continuidade da prestação laboral, numa altura de riscos alargados de contágio.

---

<sup>34</sup> A boa prática laboral de forma a não prejudicar a saúde do trabalhador está ligado aos Dlgs, artigo 17º da CRP.

<sup>35</sup> O autor Jorge Leite, sobre este tema divide os direitos que estão previstos na lei fundamental, em quatro grupos: os direitos individuais gerais, os direitos individuais dos trabalhadores, os direitos coletivos (aqueles que são de exercício coletivo entre os trabalhadores) e os direitos de participação. Tendo em conta esta agrupamento formulado pelo autor, e indo de acordo com a opinião da autora Céline Pimpão, bem como dos autores J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, esta doutrina encaixa este dever laboral de responsabilidade de proteção pela entidade empregadora no grupo dos direitos individuais dos trabalhadores, onde se pressupõe que é um direito que surge através da constituição de uma relação entre as partes constituintes da relação laboral, onde o trabalhador assume assim um papel/alvo importante nesta relação estabelecida. PIMPÃO, Céline Rosa, ob. cit., pág. 70 e seg. e CANOTILHO, J. J. Gomes, MOREIRA, Vital, ob. cit., pág. 773 e seg.

Apesar da altura adversa, o trabalho subordinado não pode parar de ser realizado, o sistema social e económico de um país precisa desta produção laboral para se manter vivo<sup>36</sup>.

Com o intuito de proteger a saúde da comunidade em geral, vários foram os documentos criados, que indicavam um conjunto de medidas relacionadas com higiene e segurança, de forma travar o avanço da transmissão do vírus denominado de SARS-Cov-2. Estamos perante um vírus que causa a doença do “*coronavírus*” (COVID-19), que afeta maioritariamente o sistema respiratório, sendo uma doença de fácil transmissão, de pessoa para pessoa, especialmente em espaços fechados, que proporciona a proximidade entre os frequentadores do espaço. O período de incubação estimado dura, em casos normais, um período de 14 dias. O infetado pode sofrer de sintomas comuns como febre, tosse seca e cansaço, no entanto alguns doentes sofreram outros sintomas mais graves como dores de cabeça, congestão, dores de cabeça, diarreia, perda de olfato e paladar, entre outros. No entanto, foi demonstrado que algumas pessoas, apesar de infetadas, não desenvolviam qualquer sintoma comum ou mais grave da doença, tornando assim a propagação da doença mais fácil.

Dentro dos vários instrumentos regulativos, de recomendações e orientações sobre o tema geral de proteção da saúde e segurança da comunidade em geral, emitidas pelas várias organizações, internacionais, comunitárias e nacionais, um dos grandes focos, sobre esta necessidade de alterar a prática, dita “normal”, incidia sobre o meio laboral<sup>37</sup>. A proteção do local de trabalho, quer de todos os funcionários e empresários ligados à produção laboral, bem como à segurança de clientes é importante para travar a propagação desta doença. O local de trabalho é um espaço que pode vir a concentrar muitas pessoas, como trabalhadores, empregador, funcionários

---

<sup>36</sup> A falta de proteções sociais dos trabalhadores, vai levar a que os trabalhadores tenham de decidir que se querem proteger da doença ou escolher pela produção de rendimento financeiro.

<sup>37</sup> Houve a necessidade de estabelecer um conjunto de leis com o objetivo de acompanhar as mudanças dos riscos laborais e estabelecer um certo nível de proteção para os trabalhadores. Nestes casos estamos a falar do regime do teletrabalho, suspensão do contrato de trabalho, regime de faltas e de férias, foram muito dos regimes que sofreram uma atenta alteração devido ao fator pandémico e devido ao avanço do risco profissional.

ligados

àquela prestação de serviço e também, os clientes. É essencial criar e disponibilizar medidas de prevenção e proteção da saúde e segurança dentro da superfície laboral, de forma a reduzir a transmissão da doença e, assim, diminuir o número alto de casos de infecção.

#### **4.1. Covid-19 como Doença Profissional**

Como previsto no regime legal da LAT, podemos ter infortúnios laborais a que nos denominámos de doenças profissionais atípicas. Estamos a caracterizar aquelas doenças que não estão inseridas na Lista Profissional, mas no caso de o trabalhador subordinado provar os requisitos previstos legalmente, os danos sofridos por esta, podem ser indemnizados. Consideramos assim que o empregador pode ser responsabilizado pela infecção do trabalhador desta doença, se houver a prova dos fatos, que são onerados ao trabalhador lesado. Consequentemente, no caso de o trabalhador provar os requisitos, que são mencionados neste projeto, a doença do coronavírus pode ser introduzida, no seio laboral, como uma doença atípica. Apesar de tudo, foi previsto um regime legal especial, sobre esta doença em específico, para determinados subordinados profissionais. O Decreto-Lei n.º 10-A/2020 surge como resposta ao avanço tremendo de infeções em território nacional, incluído um conjunto de medidas excecionais e temporárias como forma de combate à pandemia. Este Decreto-Lei, é futuramente aditado, originando-se o art. 20.º-A., introduzindo uma regra especial, que vêm beneficiar determinados trabalhadores Segundo este artigo, *“estão dispensados de fazer prova de que a doença COVID-19 é uma consequência direta da atividade exercida e que não representa normal desgaste do organismo os trabalhadores doentes com COVID-19 dos serviços e estabelecimentos do SNS, vinculados por contrato de trabalho em funções públicas ou contrato de trabalho celebrado ao abrigo do Código do Trabalho, que tenham praticado atos diretamente relacionados com pessoas suspeitas e doentes infetados por SARS-CoV-2, quer enquanto prestadores diretos de cuidados, quer como prestadores de atividades de suporte, nas áreas dedicadas à COVID-19 dos estabelecimentos e serviços de*

*saúde, definidos como unidades de referência de primeira e segunda linha para admissão de pessoas suspeitas ou infetadas por SARS-CoV-2, nas áreas dedicadas à COVID-19 reconhecidas enquanto tal pela Direção-Geral da Saúde, ou nas unidades de saúde pública dos agrupamentos de centros de saúde e unidades locais de saúde e nos departamentos de saúde pública das administrações regionais de saúde.”*<sup>38</sup> Sendo assim e não avançado muito sobre os requisitos para a responsabilização das doenças profissionais, tema que vamos mais à frente ter em conta, comprova que a doença infecciosa Covid-19, é considerada pelas Entidades Públicas, como uma doença atípica, quando provada pelo trabalhador infetado, através dos requisitos previstos na LAT e na Lista das Doenças Profissionais.

## **4.2.Recomendações internacionais**

A necessidade de proteger os trabalhadores durante este período difícil a que estes estão a afrontar, deve ser um papel importante assumido pelo Direito do Trabalho. Uma das organizações, que reflete sobre si uma influência fundamental sobre o Direito de Trabalho e a proteção da segurança e da saúde do trabalhador, a OIT, em resposta às dificuldades vivenciadas durante a pandemia, lançou orientações e recomendações para os sujeitos da relação laboral cumprirem, sempre com o objetivo de criar um ambiente saudável e seguro para a prestação laboral. Publicada em 2020, com o nome “*Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho Durante a Pandemia*”, esta fonte de orientação para os Governos, têm como objetivo estabelecer um instrumento não vinculativo de regras. Estamos a falar de recomendações, mas principalmente de informações sobre a nova doença pandémica, que afetou mais de 100 milhões de pessoas, a uma escala mundial, para além de várias orientações direcionadas para os vários empregadores e trabalhadores sobre a

---

<sup>38</sup> Este mesmo artigo vai acrescentar no seu n.º 5, o alargamento deste regime legal para os enfermeiros e os técnicos de emergência médica pré-hospitalar, os trabalhadores civis do HFAR, os profissionais dos serviços médico-legais do INMLCF, I. P., e os trabalhadores das unidades e serviços de saúde prisionais da DGRSP, vinculados por contrato de trabalho em funções públicas ou contrato de trabalho celebrado ao abrigo do Código do Trabalho, que tenham praticado atos diretamente relacionados com pessoas suspeitas e doentes infetados por SARS-CoV-2.



forma como devem regular e atuar dentro do local de trabalho, protegendo os vários sujeitos ligados ao local de trabalho<sup>39 40</sup>.

### 4.3.Recomendações Comunitárias

De forma a estabilizar e apoiar os estados-membros na recuperação sofrida pela pandemia, e, em resposta à vontade dos empregadores e trabalhadores regressarem ao seu local de trabalho, de forma progressiva, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), manifestou, através de vários materiais, um conjunto de orientações e informações. O objetivo desta é claro: garantir a segurança e a proteção dos trabalhadores no local de trabalho. De forma que o trabalhador possa regressar e prestar o seu serviço, é necessário que o empregador atualize a invulnerabilidade da empresa, face à doença do coronavírus.

A EU-OSHA disponibiliza um conjunto de documentos, de jeito a ajudar o empregador, para que, de forma orientada, crie um conjunto de medidas de segurança e higiene, dentro do local de trabalho. Essas medidas devem ter um âmbito preventivo, tendo em conta um plano de “*avaliação de riscos*”, plano que deve ter em conta a minimização de exposição dos trabalhadores ao vírus, bem como um âmbito protetor, assegurando a segurança e a saúde dos sujeitos que tenham alguma ligação ao local de trabalho, e um âmbito informativo, sendo que as transmissões destas regras devem chegar aos seus recetores de forma simples, mas eficientemente. Estas medidas devem ser bem recebidas pelos trabalhadores, pelo que, a proteção do local de trabalho, parte também pelo respeito das regras dos trabalhadores<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> Organização Internacional do Trabalho, “*Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho Durante a Pandemia*”, LABADMIN/OSH, Suíça, 2020.

<sup>40</sup> Outras organizações, agências especializadas em saúde numa escala global, assume um papel importante na divulgação de informações sobre o avanço da pandemia. OMS, “*Getting your workplace ready for COVID-19*”, <https://www.who.int/publications/m/item/getting-your-workplace-ready-for-covid-19-how-covid-19-spreads>, 2020. Veja-se também, a nível internacional, as recomendações da agência CDC, Centro de Controle e Prevenção de Doenças, agência do Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos Estados Unidos. CDC, “*Guidance for Businesses and Employers Responding to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*”, <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>”, 2019.

<sup>41</sup> Estas orientações são definidas através de uma cooperação com a Comissão Europeia. OSHWiki, “*COVID-19: Back to the workplace – Adapting workplaces and protecting*

#### 4.4.Recomendação e orientações a nível Nacional

Para evitar um desgaste no mundo laboral, económico e social, o Governo português instaurou, dentro de períodos temporais determinados, o estado de emergência nacional e viu-se obrigado a introduzir medidas radicais, devido ao fator pandemia, como o encerramento temporário de empresas, no qual a prestação dos seus serviços ou oferta de produtos eram considerados como “não essenciais”<sup>42</sup>, bem como, e talvez a maior das alterações e que vai certamente influenciar o mundo laboral atual, a limitação da presença de trabalhadores em locais de trabalho determinados e a obrigação sobre a adoção do regime de teletrabalho.

Cabe ao Estado Português, criar comportamentos flexíveis e harmónicos, para que permitam a prestação laboral numa situação de pandemia. Para além de evitar o crescimento de casos de pessoas infetadas, as medidas adotadas continham o intuito de assegurar o emprego, e assim a estabilidade financeira dos cidadãos, bem como fixar a continuidade da produção nacional, o funcionamento de serviços e bens materiais essenciais, dentro dos limites recomendados pelas várias organizações anteriormente mencionados. Estas medidas adotadas, foram construídas e asseguradas conforme o previsto na CRP<sup>43</sup> e de acordo com as regras previstas noutros regimes legais, o CT e RJSS.

---

*workers”*,

[https://oshwiki.eu/wiki/COVID19:\\_Back\\_to\\_the\\_workplace\\_\\_Adapting\\_workplaces\\_and\\_protecting\\_workers](https://oshwiki.eu/wiki/COVID19:_Back_to_the_workplace__Adapting_workplaces_and_protecting_workers), 2020, OSSHWiki, “*COVID-19: guidance for the workplace*”, [https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:\\_guidance\\_for\\_the\\_workplace#See](https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_guidance_for_the_workplace#See), 2020, European Agency for Safety and Health at Work, “*Covid-19: back to the workplace - Adapting workplaces and protecting workers*”, <https://osha.europa.eu/en/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>, 2020.

<sup>42</sup> Falar que apesar de estarmos numa situação de risco de aumento do contágio, é impossível evitar que a situação produtora e laboral de um país se encontre numa ação suspensa durante muito tempo.

<sup>43</sup> Sobre o tema da constitucionalidade, dentro de um regime nacional pandémico, veja-se FÁBRICA, Luís, “*Os Decretos de Declaração e de Execução do Estado de Emergência – Aspectos Constitucionais e Administrativos*”, Revista do Ministério Público, n.º Especial COVID-19, 2020, pág.15 a 42, e GOUVEIA, Jorge Bacelar, “*Portugal e a COVID-19: balanço e perspetivas de uma Ordem Jurídica de Crise*”, Revista do Ministério Público, n.º Especial COVID-19, 2020, pág. 93 a 106.

O documento, emanado pelo Governo, foi realizado pela Equipa de Coordenação do Programa Nacional da Saúde Ocupacional da Direção-Geral da Saúde, e como indicado por este, têm como objetivo final a criação de linhas orientadores para que o empregador crie um ambiente de segurança entre os trabalhadores para a prestação laboral, visando assim o bom funcionamento dentro do local de trabalho, sem que haja o risco de transmissão do vírus.

#### **4.4.1. Recomendações da DGS<sup>44</sup>**

Com o intuito de proteção no local de trabalho, quer de todos os funcionários e empresários ligados à produção laboral, bem como à segurança dos clientes, o documento tido em conta indica um conjunto de medidas relacionadas com higiene e segurança, de forma travar o avanço da transmissão do vírus de SARS-Cov-2, vírus que afeta maioritariamente o sistema reparatório. Cada medida indicada pelo documento orientador, deve depois ser devidamente adaptada para cada prestação/tarefas a serem realizadas e para as características e necessidades que estas exigem, cabendo ao empregador determinar a melhor forma de aplicar estas medidas, resultando na criação de um ambiente seguro no local de trabalho, apto à realização da prestação laboral, sem que verifique um nível de perigo ou risco profissional.

##### **a) A importância da Higienização das mãos**

É aconselhado a lavagem de mãos completa, aquando da chegada imediata do trabalhador no local de trabalho e para além da lavagem regularmente, durante o tempo da prestação laboral. Sempre que haja o contacto do trabalhador com outro sujeito, seja ele outro prestador profissional, cliente ou fornecedor, a limpeza também deve ser realizada de forma imediata a esse contato. A limpeza deve ser concretizada com uma solução antisséptica de base alcoólica (SABA), com 70% de álcool, sabonete líquido e água. Assim, deve ser assegurado, pela entidade empregadora, um

---

<sup>44</sup> Cfr. MOREIRA, Sandra, NOGUEIRA, José Rocha, “*Saúde e Trabalho medidas de prevenção da COVID-19 nas empresas*”, Direção-Geral da Saúde, 2020 e Organização Internacional do Trabalho, ob. cit.

local adequado para os trabalhadores para a limpeza de mãos. Cabe também ao empregador oferecer locais estratégicos com dispensadores com solução alcoólica, devendo ser efetuado sempre o recarregamento, bem como haver a necessária manutenção deste produto.

É essencial que os trabalhadores façam a limpeza regular, de forma a evitar uma possível propagação da doença dentro do local de trabalho. Cabe ao empregador disponibilizar conteúdos informativos e promoção de ações higiénicas, através de vários painéis, afixação de posters ou cartazes sobre a melhor maneira de realizar uma limpeza completa e indicar os momentos cruciais, em que deve ser feita essa limpeza. Este conteúdo não deve ser só direcionado para os sujeitos trabalhadores, mas como outros que entram em contato com o local de trabalho. Cabe assim também informar as pessoas externas ao local do trabalho sobre a limpeza de mãos, como clientes e estafetas.

## **b) Desenvolver uma etiqueta respiratória**

Apesar das incertezas, num período inicial sobre a transmissão do vírus, sabemos atualmente que ocorre através da propagação de gotículas respiratórias, de uma pessoa infetadas com a doença, para outra. Esta transmissão ocorre através de ações como falar, tossir, espirrar. A transmissão também pode acontecer através de uma transmissão indireta. É assim, preciso ter cuidado com a partilha de objetos de exercício laboral como secretárias, ferramentas ou equipamentos eletrónicos devido ao toque com possíveis pessoas infetadas e a transmissão, destas gotículas, para dentro do organismo do trabalhador saudável. Para evitar a transmissão é essencial incentivar aos trabalhadores a cumprir procedimentos de etiqueta respiratória. Ao tossir ou espirrar, o trabalhador deve adotar uma postura com o movimento do cotovelo na frente da cara, com o antebraço fletido, ou usar lenços de papel. O empregador deve disponibilizar utensílios de higiene pessoal, como lenços de papel, bem como assegurar lugares adequados para a dispensa higiénica destes.

Com a anterior recomendação e depois com a obrigação legal, a todos os trabalhadores é imposto a utilização da máscara no local de trabalho, quer trabalhadores quer de pessoal externo ao local de trabalho que entre em contato com este. Cabe ao empregador disponibilizar meios de comunicação e informação destas medidas e que cheguem aos trabalhadores ou a outros sujeitos ligados ao local de trabalho de forma eficaz.

### **c) Distanciamento social no local de trabalho/empresa**

Haver um distanciamento entre os trabalhadores durante a prestação laboral é importante para haver a quebra de cadeias de transmissão, evitando assim contato entre eles. Se o contato for evitado, reduz em muito a possibilidade de transmissão na empresa. Desde o início da situação pandémica nacional, o Governo tem incentivado ao regime laboral do teletrabalho, sempre que a prestação laboral assim o permita. Nesse caso, cabe ao empregador adquirir produtos para evitar o contanto presencial, quando seja o caso de regime presencial. Para que o distanciamento físico seja eficaz, é necessário que o trabalhador esteja afastado de outro trabalhador ou cliente/pessoal externo, em pelo menos, um metro. Em lugares que o ambiente seja fechado, a melhor distância a ter em conta é de pelo menos dois metros de distanciamento. Em situações em que esse distanciamento não seja possível, é obrigatório haver o reforço de medidas para a redução do risco de transmissão. Para além de uma maior cautela, por parte dos trabalhadores, recomenda-se ao empregador a criação de barreiras físicas ou criar um espaço distanciado, separando assim o contato entre trabalhadores ou outros sujeitos.

É necessário uma atualização e reorganização do local de trabalho. Aconselha-se ao empregador assinalar devidamente, através de marcações, como o movimento no local de trabalho deve ser realizado, cumprindo com as distâncias de segurança, para além de disponibilizar locais para apenas entrada ou saída de pessoal.

De forma a contribuir para o mínimo de contato social, cabe ao empregador organizar o horário laboral. A este é aconselhado a criação da divisão dos seus subordinados em equipas pequenas, com os seus próprios

horários de trabalho e de pausas, sendo esta organização diferente por cada equipa. Ao minimizar o contanto entre essas várias equipas, e ainda o contato entre os trabalhadores e pessoal externo, é possível evitar situações de surto dentro da empresa. É também indispensável criar um conjunto de comportamentos de conduta social que devem ser respeitados pelos trabalhadores, fornecedores, clientes ou outro sujeito, além da explícita comunicação e informação das medidas que devem ser adotadas.

Recomenda-se organizar regras para o uso de espaços comuns dentro da empresa (cantinas, espaços de lazer, casas de banho) bem como fornecer produtos de limpeza e higiénicos para a limpeza destes. Caso estes espaços forem considerados não essenciais, é aconselhado o encerramento destes. É necessário evitar reuniões presenciais, priorizando a realização desta via online, para além de resguardar confraternizações sociais entre trabalhadores.

Proteger os trabalhadores, mantendo sempre um ambiente laboral que segue um conjunto de regras sobre o cumprimento da distância social (pré-definida) e que evita o contanto presencial quando possível. Caso o contrário, aconselha-se um contanto que respeita o conjunto de regras como o uso obrigatório de mascaras, criação de lotação máxima no espaço, gestão e controlo/monitorização do espaço, haver um sistema de marcação de horas de visita ao local, para seja possível a realização do contanto higiénico e saudável com pessoal interno ou externo, como o fornecimento ou a receção de clientes.

#### **d) Atualização, higienização, desinfeção das áreas de trabalho**

A limpeza e desinfeção do local de trabalho é um comportamento importante para travar a transmissão viral. A limpeza deve ser regular e ser efetuado com os utensílios e produtos adequados, que permitam a morte ou a inatividade da matéria orgânica do vírus, travando assim a sua transmissão e compreendida nas superfícies, mobília, equipamentos eletrónicos, instalações sanitárias, de utilização frequente de sujeitos.

Sugere-se ao empregador a criação ou revisão de um plano, com rotinas regulares de higienização e desinfecção dos espaços anteriormente mencionados, salientando-se a importância de uma limpeza regular e mais profunda nos espaços comuns, espaços de muita circulação ou onde é produzido a atividade laboral. Sempre que ocorra o uso do espaço ou objeto, dever ser feita a adequada limpeza e desinfecção.

Cabe à entidade empregadora adquirir os produtos de limpeza, para a desinfestação e fornecer esses produtos aos trabalhadores, para que seja possível fazer a devida limpeza e desinfecção da área usada. (estamos a falar de toalhetes, produtos com teor de álcool 70%, lixívia). Para além do plano, é aconselhado a monitorização rígida sobre a limpeza e desinfecção, assegurando que essa mesma aconteceu. Este plano deve ser partilhado surgindo assim uma adequada comunicação e informação sobre a limpeza e higienização dos espaços.

Outra recomendação é a atualização do espaço laboral em resposta a doença e ao seu avanço. É importante que a área interior em que a prática laboral seja realizada, seja devidamente ventilada. Assim sendo, sugere-se o reforço da ventilação natural do espaço, havendo o arejamento do local. Perante a situação em que o espaço laboral seja impossível de fazer essa ventilação natural, é necessário que o empregador atualize o local com um sistema de ventilação artificial e ar condicionado. No caso de já haver aquisição destes instrumentos, é aconselhado o reforço da manutenção e limpeza destes.

#### **e) Auto monitorização de sintomas**

Estamos perante uma doença de fácil propagação, sendo que é exigido cada pessoa a máxima colaboração e respeito pelas regras previstas de forma a evitar ainda mais o crescimento alarmante em termos numéricos. Perante esta situação, é essencial o controlo diário e regular de algum dos sintomas comuns que a infeção por Covid-19 origina. Estamos a falar da medição de temperatura alta (febre), tosse, dores musculares, dificuldades respiratórias, perda de paladar, perda de olfato. Cabe assim ao empregador alarmar os seus

subordinados sobre estes sintomas, uma vez que permite identificar um possível suspeito infetado. Um controlo eficaz destes sintomas permite antecipar um surto ou a quebra de uma cadeia de transmissão no local de trabalho. É necessário uma importante e continua ligação com autoridades de saúde e com o médico de trabalho para identificar sintomas, identificar suspeitos, identificar correntes de ligação (contato) e quebrar essas cadeias, para impossibilitar a transmissão da doença em locais de trabalho, permitindo a segurança e saúde para os seus trabalhadores e outros sujeitos.

Pede-se aos trabalhadores que tenham assim cuidado com estes sintomas, medindo a temperatura corporal regularmente e ter em conta se não sentem sintomas comuns da doença. Em caso de sintoma o trabalhador deve contactar as autoridades competentes (como previsto Orientação n.º 06/2020, da DGS) e informar o empregador. Sendo assim, o empregador deve adquirir equipamentos como termómetros para a medição da temperatura corporal diária, na entrada do trabalhador no local de trabalho, bem como a mediação no decurso a prestação laboral se o empregador assim o considerar.

Em caso de o trabalhador sentir algum desses sintomas no local e durante o período da sua prestação laboral, este deve dirigir-se para o “espaço de isolamento”, devidamente identificado. O subordinado deve evitar o mínimo de contato ao dirigir-se para a sala, quer enquanto espera nesta sala pelas autoridades aptas para este tipo de ocorrências. Recomenda-se assim que o empregador disponibilize, dentro do local de trabalho, uma “sala de isolamento”. Com o objetivo de isolar um trabalhador com sintomas, a sala deve conter os materiais necessários para proteger os trabalhadores, bem como para assegurar o bem-estar do trabalhador com caso suspeito.

Sendo que estamos perante um procedimento delicado e que deve ser executado com cautela, é necessário assegurar a adequada comunicação, e informar a todos os trabalhadores sobre o procedimento a adotar sobre um caso suspeito no local de trabalho, bem como identificar devidamente a “sala de isolamento” e disponibilizar todos os contatos, que devem ser avisados devido a casos suspeitos, para que o caso chegue de forma eficaz às autoridades competentes, a fim de solucionar o caso. É indispensável que todos os



trabalhadores sabem se comportar numa situação de caso suspeito. Para o bom funcionamento da planificação sobre um possível caso suspeito, deve haver sempre um regular, verídica e saudável comunicação entre os trabalhadores e empregador.

#### **f) Proteção individual adequada**

Como previsto legalmente nos regimes do CT e RJSS, cabe ao empregador assegurar aos trabalhadores os equipamentos de proteção individual adequados, tendo sempre em conta a função<sup>45</sup> cada um dos seus subordinados desempenha e que sejam eficazes sobre o risco de contágio. Estes equipamentos fornecidos devem estar de acordo com as necessidades e parâmetros identificados pelos Serviços de SO/SST.

Os equipamentos de proteção respiratória devem ser colocados e usados devidamente, bem como disponibilizados locais devidamente identificados para a descarga destes equipamentos individuais. A evacuação destes deve cumprir um plano higiénico.

Cabe também à entidade empregadora informar e sensibilizar sobre o uso permanente e correto dos equipamentos individuais dentro do local e horário de trabalho, de forma a proteger-se não só a si, bem como proteger os outros trabalhadores ou outros sujeitos externos à empresa. Essas instruções também devem assegurar a aprendizagem, por parte dos trabalhadores, sobre a manutenção dos equipamentos recebidos. O empregador deve certificar-se que, quer os equipamentos de proteção individual adequados, bem como as orientações explanadas por este, sejam recebidas e transmitidas para todos os seus subordinados, de forma eficaz e celeremente. Cabe depois, aos trabalhadores, o cumprimento das medidas a que foram informados.

#### **g) Prestar orientações e informações**

Como indicado em todos os pontos, é essencial haver sempre uma correta orientação, informação e sensibilização sobre este tema. É importante que

---

<sup>45</sup> Em algumas especificidades de profissões, os equipamentos estão legalmente identificados.

o empregador informe aos seus trabalhadores sobre os aspetos associados ao vírus Covid-19, bem como promover a proteção da saúde e segurança dos seus subordinados, dentro do local de trabalho, que funciona cumprido as regras de segurança e higiene adequadas para o combate a propagação à doença. O objetivo final é criar um ambiente seguro e onde a prestação da atividade seja confortável e dentro dos parâmetros programados pela DGS ou recomendados por outra entidade competente.

A passagem correta e rápida de informações e das medidas, que vão ser adotadas em resposta à pandemia dentro do local de trabalho deve ser atendida pelo empregador como um ponto importante a dar muita relevância. Sendo assim, cabe ao empregador criar ou desenvolver metodologias de informação e de comunicação para divulgar as medidas, de forma a esclarecer as dúvidas criadas.

É essencial evitar situações de alarmismo e notícias falsas sobre a doença, transmissão e consequências dessa mesmo, de forma a criar o mau estar na prestação laboral bem como a realização de ações de informações sobre o vírus

## **5. Cultura de Prevenção no Mundo laboral**

### **5.1. A ideia de prevenção do risco**

Como explicámos, o mundo laboral sofre constantemente alterações, novas mudanças e desafios<sup>46</sup>, que vão implicar e exigir uma regular atenção sobre as regras que incidem sobre esta matéria da segurança e saúde. Esta necessidade de haver uma assídua monitorização sobre esta matéria, é, na sua maioria, movimentada pelo surgimento de novos riscos laborais. Por esse motivo, muitos são as Organizações Laborais, como autores, que acreditam na importância de adotar uma cultura de antecipação de riscos<sup>47</sup>, devendo em

---

<sup>46</sup> Estamos a falar de evoluções tecnológicas, mudanças demográficas, alterações na organização de trabalho, influências que geram novos empregos e desaparecimento de outros, mudanças que geram alterações no padrão de empregos, consequentemente. Organização Internacional do Trabalho, ob. cit., pág. 55 e seg.

<sup>47</sup> Consequentemente, devido à pandemia sofrida, um dos riscos que mais aumentou entre os trabalhadores foram o desenvolvimento dos riscos psicossociais: apesar de serem riscos que

primeiro lugar, assumir-se uma cultura de prevenção de riscos, de forma a acompanhar estas novas alterações, como de seguida, oferecer aos trabalhadores e empregadores, novas e melhores medidas de segurança e saúde, capazes de proteger o estado físico e mental dos subordinados no ambiente laboral e daqueles que estão associados à relação laboral, cabendo a estes sujeitos o cumprimento dessas regras de cuidado criadas.

Dentro deste ponto, encaminhámos a nossa atenção sobre o aparecimento de um vírus que vêm a afetar o mundo laboral, que se viu obrigado a fazer determinadas transformações, anteriormente mencionadas. Estamos a falar de um vírus que levou a uma necessária alteração e adaptação de medidas de proteção da comunidade geral, mas especialmente, a uma alteração de medidas que o empregador deve adotar no seu local de trabalho de forma a proteger os seus subordinados<sup>48</sup> e outros sujeitos/objetos que entrem em contato presencial com o local de trabalho. E uma vez que estamos perante a um risco, que devido à sua natureza e características, é difícil de identificar e, porventura, de controlar, a solução desta questão deve passar pela prevenção do risco. Sendo assim, a maioria das medidas que devem ser adotadas são obrigatoriamente de caráter preventivo.

Este caráter preventivo<sup>49</sup> já vem desde algum tempo a ser introduzido na legislação laboral nacional, substituído a ideia de uma legislação de caráter reparatório sobre a matéria da segurança e saúde no direito de trabalho.

---

durante muito tempo foram ignorados pela comunidade legal, são riscos que cada vez mais emergem do obscuro. Este aumento deveu-se não só por causa do isolamento obrigatório imposto pelos agentes governamentais e de saúde, mas também do desenrolar catastrófico da Pandemia nacional.

<sup>48</sup> Dentro da relação laboral é o trabalhador que têm o maior interesse de ver estes comportamentos específicos a serem cumpridos. ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 21.

<sup>49</sup> Quando temos em conta do objetivo do empregador sobre a sua atuação preventiva, este deve ter em conta todos os possíveis perigos da atividade laboral que é prestada e que podem vir a danificar o trabalhador, ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 107 e 108.

Passamos assim, da ideia de um traço reparatório<sup>50</sup> para a introdução de um traço normativo de prevenção<sup>51</sup>.

Na doutrina portuguesa, num período inicial em que este tema da responsabilidade da entidade empregadora sobre a segurança e saúde do seu subordinado começou a ser sujeito a legislação, surge a ideia de uma responsabilidade por culpa entidade empregadora, cabendo, no entanto, ao trabalhador provar a culpa do empregador pelo incidente que este sofreu. Esclarecemos desde já que nesta altura nunca existiu uma ideia de prevenção dos riscos profissionais, sendo que as consequências de um acidente ou de doença profissional só eram tidas em conta depois de “*propriamente acontecer o acidente*”. Atualmente, podemos dizer, de forma segura, que as leis que incidem sobre a matéria de segurança e saúde no Direito de Trabalho, para

---

<sup>50</sup> Quando temos em conta um sistema reparatório, consideramos haver uma compensação posterior ao acidente ou doença profissional pelos danos sofridos do trabalhador. Pelo fato de numa relação laboral, o sujeito trabalhador se expor a uma situação subordinada perante o empregador, cabe em contrapartida ao empregador, como a pessoa que vai lucrar com o trabalho subordinado, compensar o sujeito em casos de infortúnios e que sujeitam ao trabalhador alguma lesão. No entanto, estamos perante um jogo perigoso e incerto. Em muitas situações laborais, os bens lesados do trabalhador correm mais riscos de serem vandalizados, podendo mesmo violar o direito essencial da vida em caso de infortúnio laboral.

<sup>51</sup> Foi entendido através de alguns estudos feitos a nível nacional (para além dos eventos/acontecimentos históricos que vieram demonstrar também consequência destas falhas) que as medidas legislativas adotadas remetiam para uma consagração normativa muito limitada e que não ia de acordo com aquilo que realmente era necessário proteger. Afastavam-se assim da realidade e necessidades do que era a prática laboral daquela época. As novas medidas que concretizavam estas características preventivas, foram introduzidas na Convenção n.º 155, justificando-se a importância de introdução destas necessárias reformas nos planos nacionais. Uma destas reformas, era então a introdução de medidas preventivas revolucionárias no plano legal laboral. Para além de novas ideias sobre a necessidade de responsabilidade da entidade empregadora sobre infortúnios laborais, devemos também realçar (para além de um grande conteúdo que esta convenção reflete) a necessidade sobre a devida informação, educação e formação dos trabalhadores. Futuramente, esta noção da essencialidade da característica preventiva, dentro do local de trabalho, foi ainda realçada através da Convenção n.º 161, que garantia a ideia das políticas de prevenção e de controlo dentro do local de trabalho. Com estas duas Convenções e as recomendações associadas, o resultado gerou um conjunto de políticas normativas que abordavam a uma maior gestão e controlo de riscos, havendo não só um maior plano, para não só a identificação dos riscos laborais, mas também, na avaliação do nível destes, melhorando assim o nível de segurança na prestação do trabalhador. Organização Internacional do Trabalho, ob. cit., pág. 21,

proteção do trabalhador, assumem uma expressão de finalidade preventiva<sup>52</sup> do risco profissional. Já estamos perante uma consciência legal, em que as consequências sofridas pelos subordinados podem ser brutais e fatais<sup>53</sup>, e que, quando temos em conta uma comparação entre estes dois sistemas, o preventivo assume indisputavelmente um maior benefício para o trabalhador e o empregador, quando tido em conta com um traço reparatório.

Esta identidade de assumir uma atitude preventiva<sup>54</sup>, para além de um conjunto de medidas reparatórias, sobre a matéria laboral respeitante aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, deveu-se pela legislação e doutrina originada de várias associações e organizações internacionais: de acordo com diplomas legais, emanados por organizações internacionais como OIT (falámos do artigo 4º, n.º2, da Convenção n.º 155 (aprovada por Portugal, através do Decreto n.º 1/85, de 16 de janeiro) que orienta para “*a prevenção de acidentes e perigo para a Saúde*) e da União Europeia. Estamos perante uma ideia de prevenção, prever e evitar a possibilidade de surgir um risco profissional, evitar ocorrências infortunais para o trabalhador, evitando algum tipo de danos patrimoniais ou não patrimoniais<sup>55</sup>.

---

<sup>52</sup> Para termos em conta um sistema de medidas preventivas, temos de considerar a alteração de um sistema em que o risco profissional é considerado como um risco totalmente inevitável, para introduzirmos a ideia, a consciência, que esse risco pode ser prevenido, evitável, quer através da diminuição da probabilidade desse risco vir a acontecer, quer no sentido, de eliminar esse risco profissional, através da prevenção. Isto não quer dizer que todos os riscos profissionais, através da introdução de medidas preventivas, vão ser consideradas evitáveis, num sentido amplo da afirmação anterior. Existe, no entanto, um conjunto de riscos que são inevitáveis e que podemos prevenir o acontecimento destes. PIMPÃO, Céline Rosa, ob. cit., pág. 57 e seg.

<sup>53</sup> Tal como o autor Pedro Romano Martinez indica, estamos perante um entendimento sobre a regra popular “*mais vale prevenir que remediar*”. As consequências dos infortúnios laborais podem ser mais trágicas num plano reparatório, do que aquelas, quando se assume um papel de prevenção de um acidente ou doença profissional. Para além de custos financeiros, podemos estar perante a prevenção daquilo que é o bem-estar do trabalhador, ou até, a um ponto máximo salvar a vida deste. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 855 e seg.

<sup>54</sup> Manuel Roxo considera que a obrigação preventiva, apesar da força vinculativa que o regime legal obriga a entidade empregadora a reproduzir nos seus comportamentos, acredita que encontra o seu fundamento na posição jurídica que entidade empregadora assume. ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 103 e 104.

<sup>55</sup> Portugal, sendo um estado-membro, deve acarretar e cumprir com os princípios emanados pela União Europeia. Estamos a falar de um conjunto normativo de regras, que remetem especificamente para um ideal de prevenção, na matéria de segurança e saúde no direito de trabalho, para proteção do trabalhador. A adoção de medidas preventivas, com a intervenção europeia, sempre foram introduzidas no regime laboral, mas onde surgiu o aperfeiçoamento deste conteúdo, foi com a diretiva n.º 10 89/391/CEE. Consideramos de máxima relevância a influência internacional e europeia, sobre a doutrina de método preventivo no Direito de

No nosso ordenamento jurídico, encontramos regras jurídicas que estabelecem diretamente a obrigatoriedade de adoção de comportamentos preventivos. De acordo com o C.T. no art. 273º n.º 2<sup>56</sup>, “o empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção”<sup>57</sup>. Já o RJSS define no seu art. 4º, n.º 1, alínea i) o que é Prevenção, considerando o legislador nacional ser “o conjunto de políticas e programas públicos, bem como disposições ou medidas tomadas ou previstas no licenciamento e em todas as fases de atividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço, que visem eliminar ou diminuir os riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores”.

Fica assim estabelecido na legislação nacional, a necessidade e a importância que o empregador assume neste plano. Cabe a este, a obrigação de estabelecer medidas de prevenção e cumprir com os requisitos determinados legalmente, com o objetivo de diminuir ou até extinguir riscos profissionais na atividade laboral praticada<sup>58</sup>, criando um ambiente laboral

---

Trabalho sobre a segurança e saúde, e que veio a sentir-se com força em Portugal e todos os outros estados-membros. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 58, final.

<sup>56</sup> No art. 273º, n.º 2 do CT, estão inseridos um conjunto de princípios de prevenção. Devemos, em primeiro lugar, mencionar a importância deste artigo elaborado pelo legislado nacional. Sendo estes princípios, um objetivo que deve ser realizado pelo empregador quando reproduz a norma legal, através de medidas e planos de segurança e saúde no local de trabalho configurando-se como um princípio de ação. Cabe ao legislador, ao estabelecer as normas sobre o regime de segurança e saúde, respeitar o princípio preventivo, estabelecendo o ponto de haver uma obrigação sobre o comportamento preventivo que têm de ser adotado para além de delinear as finalidades desse comportamento.

<sup>57</sup> O próprio capítulo VI do CT, que regula sobre esta matéria, também faz referência aos comportamentos preventivos, bem como reparatórios que devem ser adotados, denominado de “Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais”.

<sup>58</sup> No entanto, consideramos haver limites a esta obrigação da entidade empregadora e sua devida atuação :o regime inglês considera que este princípio de prevenção pode ser limitado em situações que a prática preventiva do empregador “seja razoavelmente praticável”. Como o sistema comunitário e o autor Manuel Roxo apontam, existem determinadas situações em que é impossível exigir do empregador o comportamento, devido á possibilidade técnica real deste vir a conseguir afastar o risco. No entanto, este mesmo autor afasta a possibilidade de uma adoção de um critério em que o comportamento da entidade empregadora possa ser afastado quando, avaliando economicamente, o custo-benefício não seja favorável ao empregador. Podemos concluir que sobre este tema, a proteção do trabalhador, tendo em conta o traço preventivo exposto pelo regime legal, afastamos a possibilidade da existência de um critério económico, favorável à entidade empregadora. Este critério contrapunha aquilo que são os pilares fundamentais da proteção laboral. ROXO, Manuel M., Pág. 111.

estável e seguro, protegendo os seus trabalhadores (e também outros sujeitos que estabeleçam uma ligação com o local de trabalho)<sup>59</sup>.

São também várias as opiniões doutrinárias sobre a matéria da prevenção e sobre o que deve incidir este princípio de Prevenção, quando inserido num contexto laboral. Nas palavras Milena Rouxinol, a autora reputa que “*prevenir é, justamente, combater o próprio risco*”<sup>60</sup>. Ou seja, considera-se que a entidade empregadora, que têm o dever de prevenir, de fornecer um conjunto de medidas para evitar a aparência do perigo e do risco profissional, deve em primeiro lugar identificar o perigo ou o risco profissional, suscetível de criar dano para o trabalhador, e, em seguida, deve antecipar a ocorrência destes, deve assumir um comportamento ativo, deve criar um conjunto de procedimentos de forma a evitar a ocorrência do perigo ou do risco<sup>61</sup>.

O ideal é que estas situações capazes de originar danos para o trabalhador, identificados pelo empregador, sejam eliminados. Os riscos identificados como riscos inevitáveis<sup>62</sup>, impossíveis de se serem afastados,

---

<sup>59</sup> Ligação ao art. 120º, alíneas g) e i), do CT.

<sup>60</sup> ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 59.

<sup>61</sup> Neste sentido, a entidade empregadora não se deve por numa situação entre o risco e as consequências que este pode vir a comportar. A entidade deve sim, prevenir a situação, de forma a evitar as consequências do risco. Consideramos que este deve adotar todas as medidas necessárias de prevenção (do perigo e) do risco. Ou seja, não serve apenas ao empregador afastar aquele risco profissional com aquelas medidas adotadas. Ao empregador é imposto pelo regime legal atuar sobre todas as possibilidades, adotar todas as medidas necessárias de prevenção.

<sup>62</sup> Podemos identificar dois tipos de riscos com características diferentes. Deve considerar-se que o tratamento jurídico (e que é possível) destinado aos riscos evitáveis, deve ser diferente para os riscos inevitáveis, uma vez que em relação aos últimos, devemos ter em conta um conjunto de normas que se devem adequar à dificuldade do risco. Os riscos inevitáveis (para além de algumas medidas preventivas de forma a afastar e acalmar estes riscos), a melhor solução é criar medidas de reparação automática dos danos que resultam de infortúnios laborais ou de doenças profissionais. Considera-se ser o meio mais adequado para este tipo de situações em que o dano é impossível de se prevenir ou afastar. Já no caso de riscos evitáveis, não se considera justo e expectável ter esta ideia apenas de reparação. Considera-se que deve ser adotado um conjunto de medidas preventivas de forma a eliminar ou afastar o risco profissional, do que apenas um conjunto de normas que visam reparar os danos sofridos pelos trabalhadores que pode trazer consequências graves, no pior caso, pode ser fatal para o trabalhador. A autora Milena Rouxinol explica que com este avanço jurídico do sistema, que adota um conjunto de comportamentos preventivos, os atos de “*previsibilidade*” e “*evitabilidade*”, sendo pressupostos do traço preventivo, devem ser considerados como “*verdadeiras condições de executabilidade, (que) passaram, simultaneamente, a configurar-se como imposições de execução*”. Com este princípio preventivo, acreditamos que a necessidade de haver um comportamento do empregador: mesmo que a possibilidade de se vir a suceder, a situação de perigo ou do risco profissional, seja baixa, esta obrigação preventiva vêm exigir na mesma uma ação do empregador. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 58

cabe ao empregador executar certas medidas ou planos para que ao menos seja possível reduzir a possibilidade de estes virem a acontecer<sup>63</sup>. Prevenção é garantir de forma antecipada o equilíbrio, através da eliminação (ou diminuição) do risco<sup>64</sup>.

## **5.2.Importância do Ordenamento Nacional e a intervenção Governamental**

É necessária uma adequada intervenção governamental sobre esta matéria. Para que haja uma concreta e justa realização das medidas de proteção dos trabalhadores quanto à saúde e segurança na prestação laboral, é função do Estado intervir, legalmente e através de supervisão, para que haja uma maior progressão e cumprimento sobre esta matéria. Isto tudo para evitar que o sujeito trabalhador, que se encontra numa situação desfavorecida dentro da relação laboral, seja submetido a uma pior posição débil face ao empregador<sup>65</sup>, expondo a sua segurança e saúde na prestação laboral. Não obstante esta ideia, sobre o empregador também recai, num plano interno, a necessária fiscalização de cumprimento sobre os trabalhadores<sup>66</sup>. Apesar da legislação que incide sobre a proteção e a segurança do trabalhador, na realidade, em muitos dos casos nacionais reportados, não existe cumprimento dessas medidas preventivas pela entidade empregadora. Cabe a determinadas

---

<sup>63</sup> Em caso de o empregador não estabelecer um conjunto de medidas de forma a afastar ou evitar riscos evitáveis, ou não um gerar um plano com comportamentos que devem ser adotados de forma a evitar um risco inevitável, a falta deste comportamento leva ao incumprimento da sua obrigação, mesmo que não tenha resultado nenhuma lesão ao subordinado. Não é necessária uma causa infortuna para gerar o comportamento do empregador, este deve agir sempre de forma preventiva para estabelecer um máximo de segurança e saúde no seu local de trabalho, protegendo os seus subordinados do perigo ou risco do mundo laboral. A mesma situação pode ser considerada quando o fato de haver uma situação de perigo ou de risco, que ponha em causa a saúde do trabalhador, é ignorada por estes. Esta situação gera na mesma um comportamento omissivo da entidade empregadora. ROUXINOL, Milena Silva, pág. 59 e seg.

<sup>64</sup> ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 110 e 111.

<sup>65</sup> Sendo sempre muito o número de casos que são apontados anualmente sobre as más condições laborais e que tiveram o seu número aumentado devido à pandemia Covid-19 e as condições de trabalho que eram oferecidas pela entidade empregadora.

<sup>66</sup> Apesar de muitas das vezes virámos, sobre este tema, a nossa atenção apenas sobre a entidade empregadora e a forma de este atuar, não nos devemos esquecer do sujeito trabalhador. Em muitas situações, este sujeito assume um comportamento negligente sobre o cumprimento destas regras de segurança e saúde, capazes de gerar casos de final infeliz. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 856, n.r. n.º 1844.



organizações públicas fiscalizar se o cumprimento das regras emitidas é bem sucedido e que existe a necessária proteção dentro dos locais de trabalho<sup>67</sup>.

É ainda indispensável um conjunto de matéria legislativa que crie uma consciência de prevenção, recaindo esta sobre os comportamentos que o empregador deve adotar (e que o trabalhador deve respeitar) para proteger uma normal e segura prestação laboral<sup>68</sup>. Os autores J. C. Vieira de Andrade<sup>69</sup> e J. J. Gomes Canotilho, dividem estes deveres fundamentais, sobre a emissão das regras jurídicas de caráter preventivo, em duas dimensões: subjetiva e objetiva. Indo de acordo como o nosso estudo, vamos apenas fazer uma pequena referência aqui ao papel da dimensão objetiva destes direitos fundamentais<sup>70</sup>. Através da previsão constitucional, é atribuído um papel importante a duas figuras, ao empregador e ao Estado<sup>71</sup>. Cabe a estas duas entidades, a criação de medidas de qualidade a forma a proporcionar ao trabalhador uma prestação segura, assumindo o Estado Português um papel significativo: a criação de matéria legislativa que visa regular, garantir e fixar pressupostos de controlo, para originar as condições seguras de uma prestação laboral eficientes e favoráveis, de forma a prevenir riscos, ou eventualmente evitar perigos. O Estado é a figura principal quando temos em conta a composição de medidas e políticas<sup>72</sup>, estabelecendo certas “*garantias mínimas*” que entidade

---

<sup>67</sup> Cabe o papel à ACT de fiscalizar o cumprimento das medidas de prevenção da propagação da doença dentro do seio laboral. Acrescentar que para além dessas organizações, cabe esse papel de fiscalização por parte das comissões de trabalho e dos delegados sindicais, representantes dos trabalhadores (através da Lei n.º 102/2009) para além dos serviços de segurança e saúde de trabalho organizados pelo empregador, assumindo um papel interno na organização da empresa (arts. 73º e ss. Da Lei n.º 102/2009). MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 855 e seg.

<sup>68</sup> Seria perigoso deixar que fosse os particulares da relação laboral a determinar as várias regras sobre as condições de segurança e saúde labora. Tal como demonstrado no passado muito recente, a balança negocial sobre este tema podia tombar para um lado que não favorece o trabalhador.

<sup>69</sup> ANDRADE, José Carlos Vieira de, “*Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*”, Almedina, 6ª edição, 2019, pág. 105 e seg.

<sup>70</sup> ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 72.

<sup>71</sup> Temos assim a passagem da ideia de um Estado que não intervém sobre o mundo laboral para um Estado que deve atuar para a criação de direitos de proteção do trabalhador.

<sup>72</sup> São vários os exemplos em que as normas legais dão esse poder ao Estado de formar normas que vão de acordo com este objetivo de proteção: para além de haver direitos que prevê deveres onde o estado deve promover leis de forma que o trabalhador seja mais alvo de proteção, como o art. 5º, n.º 2 RJSS, art. 9º e 10º deste mesmo regime legal (algo que foi introduzido por força já da Convenção n.º 155 da OIT).

empregadora deve respeitar. É estabelecido um patamar mínimo, tornando estas normas de características de singularidade imperativa<sup>73</sup>.

### **5.3.Princípio da Precaução**

A doutrina liga à política de prevenção no mundo laboral, a um princípio da precaução, em que estes autores dividem este princípio em duas linhas essenciais: a ligação ao âmbito temático e outra ligação ao âmbito intencional. Estamos a falar de princípios que tiveram o seu nascimento e crescimento no Direito do Ambiente, sendo depois disso alargado para outros ramos jurídicos<sup>74</sup>. Ter em conta, que este princípio de precaução, em ligação com princípio da orientação política, é promotor de ações que incidem sobre os riscos incertos, riscos que devido as suas características da (in)certeza sobre o seu aparecimento, podem num futuro ser revelados como perigosos. Milena Rouxinol considera importante a transposição deste direito nesta matéria da segurança e saúde no local de trabalho<sup>75</sup>.

Já vimos falando aqui que, normativamente, cabe ao empregador adotar todos os comportamentos e medidas necessárias para estabelecer um ambiente laboral seguro e saudável, que proporcione um local que proteja os seus subordinados de serem afetados por uma situação de perigo ou de risco, mesmo aqueles riscos potenciais, anteriormente falados. Estes últimos riscos, apesar da sua incerteza e desconhecimento, não podem ser deixados de fora de atuação, não podem ser deixados de serem considerados devida à sua incerteza ou potencialidade de virem a acontecer. É obrigação do empregador, quando existe uma suspeita de risco profissional, promover medidas e

---

<sup>73</sup> ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 78 e 79.

<sup>74</sup> Exemplo é o direito do consumo.

<sup>75</sup> No entanto, considera excessivo atribuir ao princípio de precaução um estatuto de princípio geral dentro do ramo de direito de trabalho, apesar desta autora considerar este como um princípio que pode ser uma da base fundamental para o assunto que estamos a retratar. Isto porque, e um dos argumentos associados a este princípio da precaução, é que o sujeito, titular deste princípio, assume um dever de atuação em todas as situações que consideram como concebíveis. O fato de a situação de risco ser considerada incerta, não deve corresponder a uma situação de não atuação, omissão, por parte da entidade empregadora, e que é sustentada por este princípio. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 66 e seg.

comportamentos para remover esse risco. Sendo assim, este pensamento, está diretamente ligado com a lógica do princípio da precaução<sup>76</sup>.

O empregador deve ter sempre em conta potenciais riscos e deve adotar comportamentos para apagar ou minimizar esses riscos. Apesar das suas características, estes riscos potenciais podem causar danos ao trabalhador, sendo que é difícil determinar a gravidade que estes danos podem provocar no lesado<sup>77</sup>.

#### **5.4.Princípio da Promoção**

Temos vindo a explicar a introdução e o desenvolvimento de um princípio de Prevenção no Direito da Segurança e Saúde no Trabalho. Mas para além deste princípio, as normas legais laborais remetem sobre outro princípio: Princípio da Promoção da segurança e saúde no local de trabalho.

Atualmente, o princípio da promoção sobre a matéria da segurança e saúde no Direito de Trabalho têm a sua maior imposição na lei fundamental, através dos art. 64º, n.º 1 onde “*todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover*” em sintonia com o artigo fundamental 59º, n.º 1, alínea c), sendo que “*a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde*”. O nosso CT não faz uma menção direta deste princípio (apesar de o art. 127º, n.1º, alínea c), mencionar um dever da entidade

---

<sup>76</sup> A regra imposta pelo princípio da precaução vai resultar numa exigência de identificar quais são os bens jurídicos que devem ser protegidos e conciliar aqueles bens, que positivamente e negativamente vão ser afetados devido às situações de riscos. Esta conciliação deve partir através de um princípio de proporcionalidade. A determinação de *facere*, num sentido concreto, que vai ser exigido á parte da entidade empregadora (é o empregado define o plano de medidas e comportamentos que protege o trabalhador, no plano da segurança e saúde do direito de trabalho), deve corresponder a um juízo de otimização de bens que devem ser protegidos. Assim, se estiver em causa uma situação invocada pelo princípio da precaução, o número de bens jurídicos posta em causa vai variar (devido a incerteza do risco profissional, imposto neste princípio), sendo que pode levar a situações em que o nível de segurança que é realmente exigido ao empregador pode ser menor. ROUXINOL, Milena Silva, pág. 66 e 67.

<sup>77</sup> A legislação nacional, quer internacional opta por usar o vocábulo prevenção invés da precaução.

empregadora onde deve “*proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral, incluído todos os demais princípios sobre esta matéria de proteção da segurança e saúde do trabalhador*) sendo que remete para uma legislação específica este princípio, através do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (já anteriormente mencionado). O art. 1.º, n.º 1, alínea a) estabelece mesmo que, o objetivo deste instrumento jurídico é a “*promoção da segurança e da saúde no trabalho, incluindo a prevenção, (...)*”. Neste regulamento é então instruído ao empregador um conjunto de comportamentos para que promova um local de trabalho com segurança, de forma a proteger o trabalhador. Muito das normas que refletem sobre o princípio da promoção indicam ao empregador indispensabilidade de estabelecer planos de formação e instrução, de forma a informar o trabalhador sobre os perigos e riscos profissionais da prestação laboral que estão a exercer. Exemplo disto é o art. 3, n.º 3, alínea d)<sup>78</sup>, em consonância com a alínea f), deste mesmo número e artigo, onde é função do empregador estabelecer um conjunto de ações para “*a educação, a formação e a informação para a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho*”.<sup>79</sup>

Considera-se que a relevância jurídica/tratamento jurídico que deve ser atribuído ao princípio da promoção (e porventura, à matéria legal associado a estes conceitos), deve ter uma relevância diferente do princípio da prevenção. Isto porque, a matéria laboral em torno da obrigação da prevenção a encargo da entidade empregadora, e assim tudo o conteúdo incumbido nesse termo, é fruto da obrigação contratual resultante da celebração do contrato entre empregador e trabalhadores<sup>80</sup>. O dever de promoção, inserido num contexto contratual laboral deve seguir as regras gerais que vinculam esta matéria contratual, têm de cumprir com a regra de previsibilidade, art 280º, n.º 1, do CC onde “*é nulo o negócio jurídico cujo objeto seja física ou legalmente*

---

<sup>78</sup> “*A promoção e a vigilância da saúde do trabalhador*”

<sup>79</sup> A importância de incluir o princípio de promoção corresponde ao fato de ir de acordo com o objetivo da segurança e saúde no Direito de Trabalho, indo de acordo com a linha de proteção dos bens tutelados para além de um princípio de prevenção.

<sup>80</sup> ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 70 e seg.

*impossível, contrário à lei ou indeterminável*”. Segundo esta regra jurídica, é necessário determinar o objeto de ação em que a obrigação vai incidir. Objeto de ação é um bem sempre recetivo a um acréscimo de tutela. Para Milena Rouxinol, o dever de promoção da segurança e saúde do trabalhador apenas vinculará o empregador quando a regra jurídica assim o preveja<sup>81</sup>, quando existe uma projeção normativa de um certo comando que deva ser adotado, só com essa projeção normativa é que o empregador fica vinculado a agir<sup>82</sup>.

Céline Pimpão fala numa necessidade de reconhecer a importância de adotar medidas de promoção sobre matéria de proteção do trabalhador, diferenciado estas medidas de promoção com as medidas de prevenção, que devem ser adotadas sobre a segurança e a saúde na área laboral<sup>83</sup>. Em primeiro lugar define prevenção como um comportamento defensivo que deve ser adotado pela entidade empregadora. Deste comportamento preventivo deve resultar na proteção do trabalhador de possíveis perigos ou riscos. Em seguida, define o conceito de promoção como uma política ligado a um “*quadro de progresso*”. Para a autora, a partir de um momento em que o risco é identificado, e apesar de se considerar que esse risco seja mínimo, o empregador deve promover comportamentos, medidas, gerar planos de informação para combater este risco e assim aumentar o nível de bem-estar dos trabalhadores (físico e mental) no local de trabalho, indo de acordo com o objetivo da segurança e saúde no Direito de Trabalho<sup>84</sup>.

---

<sup>81</sup> Mais à frente neste estudo, podemos ver que esta opinião também divide a jurisprudência portuguesa.

<sup>82</sup> O conjunto de comportamentos, determinados por regras jurídicas, que a entidade empregadora deve respeitar estão previstas no regime jurídico. Este regime sobre a matéria de proteção laboral foi crescendo através de introdução de várias diretivas comunitárias (e convenções internacionais) que incidiam sobre a matéria da segurança e saúde no Direito de Trabalho, onde para além da defesa de um princípio de prevenção, vinculavam a entidade empregadora a exercer um papel ativo na promoção de medidas de proteção internas para o trabalhador, cumprindo assim com os princípios propostos pela U.E. Cfr. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 70 e 71 e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 861 e seg.

<sup>83</sup> PIMPÃO, Céline Rosa, ob. cit., pág. 61, nota de rodapé 77.

<sup>84</sup> A Autora associa aos dois termos, de forma reduzida, uma característica: a prevenir atribui o termo evitar (evitar que o risco se concretize pondo em causa a segurança e saúde no local de trabalho/empresa) e a promover atribui o termo melhorar ( desta maneira devem ser adotadas medidas para promover a saúde como planos de informação e formação, educando assim o trabalhador sobre possíveis riscos e sobre as várias formas de evitar estes riscos) Considero assim que deve haver uma correlação muito forte entre as medidas preventivas e

## 6. Conceitos

### 6.1. Perigo e Risco

Somos da mesma opinião de Milena Rouxinol, quanto à necessidade de esclarecimento de determinado conceito quando temos em conta o regime jurídico da minimização de eventos danosos para o trabalhador.

Neste sentido, a autora anteriormente mencionada fala numa divisão dupla de termos<sup>85</sup>, a distinção entre o termo “*risco*” e o termo “*perigo*”. A doutrina tem expressado alguns comentários que eventualmente diferenciam estes conceitos, e tem contribuído para o esclarecimento da diferenciação dos dois termos.

A autora Milena Rouxinol define perigo com “*uma qualidade imanente às coisas*”. Ou seja, existem coisas/acontecimentos perigosos e coisas/acontecimentos isentas a perigo. Podemos falar em coisas ou acontecimentos perigosos sem que haja uma qualquer ação humana<sup>86</sup>. Já o conceito de risco, a autora considera que é o aproximar de uma ameaça, que põe em causa o bem-estar da pessoa/coisa/ação. Este risco pode ter origem humana ou não.

A ordem legal portuguesa também diferencia estes dois conceitos, no RJSS. O legislador nacional considerou uma corrente de ligação entre o perigo e o risco. Segundo o legislador, de acordo com o art. 4º, n.1, alínea g), “perigo” é considerado como a “*propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano*”. Estamos a falar assim de um objeto ou agente biológico capaz de provocar um dano. Falamos por exemplo de uma corrente elétrica danificada, uma grua mal encaixada no solo, um agente químico no laboratório. Já na alínea seguinte, art. 4º, n.1, alínea h, “risco” é determinado como “*a probabilidade de concretização do dano em função das condições de*

---

promocionais adotadas pela entidade empregadora. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 61, nota de rodapé n.º 77.

<sup>85</sup> ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 63.

<sup>86</sup> ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 63.

*utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo*”. Assim, para que podemos falar em risco, numa primeira situação, de acordo com a intenção do legislador, é necessário no local de trabalho, a criação de uma situação de perigo de um objeto/agente biológico. O risco é criado quando o trabalhador entra em contato com a esfera criada pelo agente ou objeto perigoso. Estamos a falar de por exemplo, o electricista que tenta reparar a corrente elétrica danificada, o construtor civil que dirige a grua mal posicionada ou danificada, o cientista que entre em contato com o agente biológico perigoso no laboratório.

Podemos dizer assim, que existe um acolhimento, por parte do legislador nacional, de uma distinção dos conceitos, entre risco e perigo. Mas apesar desta distinção, podemos dizer que existe uma ligação entre os dois conceitos, uma vez que, segundos as definições anteriormente mencionadas, uma situação de risco é necessariamente provocada por uma situação de perigo. O risco é uma consequência de uma ação humana que contata com o “*perigo*”, enquanto o perigo perdura com uma ligação a um objeto/agente biológico ou mecânico capaz de causar dano, quando o trabalhador entre em contato com este.

No entanto questiona-se: Quando falamos em prevenção, devemos ter em conta uma prevenção de perigo ou uma prevenção de risco? Se tivermos em conta noção atribuída pelo legislador, numa primeira linha temporal temos o perigo, e numa segunda o risco. O perigo surge primeiro que o risco. Para haver uma eliminação do risco em primeiro temos de afastar o perigo<sup>87</sup>. De acordo com este pensamento, ao haver uma suficiente prevenção do perigo, existe o afastamento do surgimento de uma situação de risco<sup>88</sup>.

---

<sup>87</sup> Mesma opinião a autora Céline Pimpão afirma mesmo que “*a eliminação do perigo implica uma eliminação do risco*”, afirmando que o risco é um dos elementos constituintes de uma situação de perigo. PIMPÃO, Céline Rosa, ob. cit., pág. 64

<sup>88</sup> Outra distinção entre perigo e risco que é salvaguardada por alguma doutrina, defende que o perigo é visto como a probabilidade de surgimento de um dano se vir a acontecer. O risco representa um aumento daquilo é que a noção de perigo, num sentido alargado, demonstrado que existe perigos que podem não serem previstos, ou não podem ser antecipados de forma certa do seu acontecimento, originando assim um risco. O Princípio da Precaução, para estes autores, é o cuidado e a eliminação da possibilidade de surgimento de situações de riscos que têm origem conhecida (perigos), a eliminação de situações de risco onde não é possível a sua absoluta previsão científica e a eliminação de situações de risco onde não se estabeleceu um fundamento científico para prever a ocorrência do risco, mas onde existe uma informação

## 6.2. Bens Jurídicos

O empregador, em termos legais deve afastar ou, nos casos em que é impossível, minimizar a origem de perigos ou riscos profissionais, capazes de gerar doenças profissionais ou acidente de trabalho. Tanto as constantes de “perigo” ou “risco” profissional, bem como a consequência final, podem vir a afetar um conjunto de bens jurídicos, que são merecedores da tutela legal. No entanto, existe uma discordância, quer na construção legal, quer na doutrina sobre os bens jurídicos que devem ser alvo de proteção. Desta forma, em primeiro vamos ter em conta a definição de todos os bens jurídicos que devem ser mencionados e depois passar para a adoção de uma posição.

O primeiro bem que vamos ter em conta é a “segurança” do trabalhador<sup>89</sup>. Cabe à entidade empregadora criar um local de trabalho que deve ser no seu primeiro objetivo uma execução de segurança. Temos várias opiniões doutrinárias sobre o que é segurança. Para a autora Milena Rouxinol, esta divide o bem jurídico segurança, em dois sentidos: objetivo e subjetivo. Num sentido objetivo do termo, refere-se a uma ideia de um ambiente laboral onde perdura a “falta de riscos”, onde não há uma origem de riscos. No seu sentido subjetivo, considera esta ser o fato, a sensação de o sujeito subordinado não sentir riscos quando presta a sua atividade, dentro daquele ambiente laboral criado. A autora refere que deve ser traduzida uma determinação de quais estes sentidos, objetivo ou subjetivo, deve ter sido em conta para saber

---

suficiente que estas situações de riscos podem vir a acontecer e provocar danos, sendo considerados riscos hipotéticos ou potenciais. ROUXINOL, Milena, ob. cit., pág. 64 e pág. 65.

<sup>89</sup> A autora Milena Rouxinol associa uma ligação do termo “segurança” a uma política de prevenção. Esta indica que o uso do termo segurança faz sentido uma vez que segurança está associado com prevenção contra o acontecimento de acidentes de trabalho e de doenças profissionais dentro da matéria do Direito da Segurança e saúde no trabalho. ROUXINOL, Milena, ob. cit., pág. 62 e 63. O autor Manuel Roxo vai de acordo com este entendimento. ROXO, Manuel M, ob. cit., pág. 40, n.r. n.º 53. Com a defesa e transição de um modelo preparatório para um modelo preventivo, os bens jurídicos, alvos de proteção, dentro da matéria de saúde e higiene no plano laboral, foram alterados. Apesar daquilo que nós conhecemos com o desenrolar da história da prática de condições de segurança e saúde laboral, o que deve ter sido em conta nos trabalhadores é proteger a sua integridade física e mental, bem como consequentemente, a própria vida deste, o que era refletido na letra da lei era outra coisa.



quais são os comportamentos que devem ser utilizados pela entidade empregadora e os objetivos a serem concretizados<sup>90</sup>. Para os autores Fernando Cabral e Manuel Roxo “*a segurança no trabalho compreende o conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação o reconhecimento e o controlo dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.*”<sup>91</sup>

A proteção da segurança do trabalhador está associada ao direito laboral com a prevenção de risco profissional, para prevenir a ocorrência de acidente de trabalho. Apesar desta ligação, isto não quer dizer que estamos perante uma ligação num sentido absoluto, imperioso, sobre estes temas<sup>92</sup>. É direito do trabalhador a prestação laboral em segurança. Para que isso seja possível, é imprescindível que as condições previstas na lei sejam devidamente respeitadas pela entidade empregadora. A inerência da segurança da prestação laboral, é de fato, um local de trabalho com as devidas condições, que seja um ambiente afastado de riscos profissionais. Quando estamos perante um local de trabalho que não preste um ambiente seguro para o trabalhador, a eventualidade de surgir uma situação de risco profissional para o sujeito é bastante alargada. E sabemos disso uma vez, que ao longo do tempo, os trabalhadores foram sujeitos a ambientes perigosos, sem nenhuma condição de segurança, quer para o trabalhador, quer dentro do local de trabalho, em que o número de infortúnios lesivos ou fatais era alarmante (numa altura em que a lei não protegia a segurança do trabalhador). É assim necessário para o sujeito laboral, que o empregador assume uma responsabilidade de cumprir com as condições de segurança no local de trabalho, de forma a afastar a possibilidade

---

<sup>90</sup> Esta assume a importância de uma dimensão objetiva a ser concretizada pela entidade empregadora. ROUXINOL, Milena, ob. cit., pág. 60.

<sup>91</sup> CABRAL, Fernando A.; ROXO, Manuel M., “*Segurança e Saúde do trabalho – Legislação anotada*”, Almedina, Coimbra, 2008, 5.<sup>a</sup> ed., pág. 54 e seg.

<sup>92</sup> Isto porque pode haver mais consequências jurídicas por algum risco profissional que surja, não é exato que existe apenas ligação entre doença e saúde, em caso de acidente também vai haver consequências na saúde. ROUXINOL, Milena, ob. cit., pág.63 e seg.

de criação de riscos profissionais, que não ponha em causa a segurança dos seus subordinados<sup>93/94</sup>.

A Higiene é outro bem jurídico que alguma doutrina considerada como um conceito a ser protegido. Higiene é determinada como a conservação de saúde; ou seja, promover e defender a saúde do homem. Numa perspetiva laboral, *“higiene no trabalho compreende o conjunto de metodologias, tendo como principal campo de ação de o controlo da exposição aos agentes físico, químicos e biológicos presentes nos componentes materiais do trabalho. Esta abordagem assenta fundamentalmente em técnicas e medidas que incidem sobre o ambiente de trabalho”*.<sup>95</sup> Para Milena Rouxinol, garantir condições de higiene significa oferecer os meios de conservação ou não de perturbação de saúde, é a *“ciência que visa a saúde, que fixa as regras a observar em ordem a conservação da saúde”*.<sup>96</sup>

O ultimo bem que vamos ter em conta é a Saúde, o estado da pessoa. A Organização mundial da saúde, define *“saúde”* como *“um estado completo de bem-estar físico, psíquico e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”*. Direcionado na matéria que aqui abordamos, sobre o dever de higiene e segurança no trabalho, FERNANDO CABRAL E MANUEL ROXO, ao mencionarem saúde em matéria laboral afirmam que *“é uma abordagem que não se contém, apenas, na vigilância médica visando a ausência de doença ou de enfermidade”*<sup>97</sup>. Para a autora Milena Rouxinol, a proteção do bem jurídico *“saúde”* é descrita, apesar de não adotar nenhum conceito

---

<sup>93</sup> Vimos mais uma vez realçar a importância das associações que controlam, e porventura, promovem o respeito dessas condições de trabalho: consideramos que é um dos pontos essenciais do regime, de forma a estabelecer um plano eficaz para o cumprimento das regras e o estabelecimento de responsabilidade da entidade empregadora, no caso da omissão de comportamentos ou devido a infortúnios laborais.

<sup>94</sup> O fato de haver insegurança ou medo, por parte do subordinado, vai traduzir em si, já uma situação de risco para a saúde. Falámos aqui de um problema mental, que vai ter consequências a nível de uma insegurança objetiva. Deve ser a segurança, no seu sentido objetivo, que deve visar a resposta a este problema.

<sup>95</sup> CABRAL, Fernando A.; ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 54 e seg.

<sup>96</sup> ROUXINOL, Milena, ob. cit., pág. 62 e seg. Céline Pimpão vai no mesmo sentido quanto a higiene significar como *“medicina que trata dos meios de conservação da saúde”* PIMPÃO, Céline Rosa, ob. cit., pág. 31.

<sup>97</sup> CABRAL, Fernando A.; ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 54 e seg. Estes autores ligam a este bem a necessidade de criação de regras para proteger o trabalhador e o seu bem estar, físico e mental, e não só apenas a necessidade de as regras laborais afastarem infortúnios laborais capazes de originar danos para o trabalhador.

específico, como a situação em que não há uma afetação do equilíbrio físico psíquico do indivíduo, mesmo que ainda assim houvesse a criação de um risco que pode-se vir a afetar<sup>98</sup>.

### 6.2.1. Posição Doutrinal

A autora Céline Pimpão defende a posição de um trinómio, entre os bens jurídicos de segurança higiene, saúde e segurança<sup>99</sup>. A autora argumenta que ao autonomizar o bem jurídico higiene, pode surgir daí um fortalecimento de proteção que é garantida ao trabalhador<sup>100</sup>. Ou seja, quantos mais bens jurídicos forem considerados como bens que devem ser protegidos juridicamente, dentro da matéria da segurança e saúde do trabalhador, mais reforçada vai ser a proteção legal sobre essa matéria. Em consequência disso, numa linha máxima de raciocínio, vai levar a uma maior defesa do trabalhador. Apesar desta opinião, que até consideramos como positiva devido às vantagens favoráveis para o subordinado, os legisladores deixaram de forma progressiva fazer menção ao termo higiene, sendo que isso originou uma posição desatualizada ao querer adotar este terceiro termo. Existe muita discordância nacional sobre o termo higiene ser um bem jurídico, a um conceito que deva ser mencionado ou não.

Milena Rouxinol<sup>101</sup> defende atualmente a aplicação de um binómio sobre este tema<sup>102</sup>. Apesar de um início, em que esta defendia uma política legal trinomial entre segurança, higiene e saúde, a sua posição e a doutrina, num sentido maioritário, perfilha uma ideia de privilegiar a segurança e a saúde no trabalho<sup>103</sup>.

A discordância entre a posição a adotar sobre a tutela dos bens jurídicos, é encontrada também na construção legal sobre esta matéria. Na

---

<sup>98</sup> Sobre uma maior consideração sobre o bem saúde, bem como o problema de inserir o bem jurídico “vida” sobre esta temática, veja-se ROUXINOL, Milena, ob. cit., pág. 62 e seg.

<sup>99</sup> A Autora adota a mesma opinião que vários legisladores adotam nas regras jurídicas nacionais e internacionais. PIMPÃO, Céline Rosa, ob. cit., pág. 29 e seg.

<sup>100</sup> PIMPÃO, Céline Rosa, ob. cit., pág. 30 e seg.

<sup>101</sup> ROUXINOL, Milena, ob. cit., pág. 80 e 81

<sup>102</sup> ROUXINOL, Milena, ob. cit., pág. 82 e 83

<sup>103</sup> Manuel Roxo também considera a importância da interpretação destes conceitos de bens defendidos, como “segurança e saúde”. Este autor considera que estes termos, assumem na sua constituição uma abordagem mais ampla. ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 40.

Constituição portuguesa e em alguns instrumentos jurídicos, quer nacionais, quer comunitários, quer ainda internacionais, com relevância jurídica laboral nacional, fazem menção aos bens jurídicos: segurança, saúde e higiene. No entanto, por outro lado, outros instrumentos normativos, fazem apenas menção a dois bens jurídicos, a segurança e saúde, deixando de mencionar a higiene. Tal como a doutrina maioritária, o legislador apenas menciona a tutela de bens jurídicos na segurança e saúde.

## **7. Caracterização jurídica da obrigação da segurança e saúde**

A relação contratual laboral é uma relação complexa, que é constituído por um conjunto de direitos e deveres de diferentes dimensões, de natureza distintas, sendo que vai descender dessa relação, os vários tipos de tutelas<sup>104</sup>. Desta relação, surge a obrigação da segurança e saúde. Esta obrigação assume uma dupla natureza. Falámos de uma natureza privada, uma vez que surge de uma relação entre duas entidades privadas, por força do contrato de trabalho, mas também podemos falar de uma natureza pública, uma vez que este direito do trabalhador, é imposto normativamente pela lei da CRP, CT, RJSS e outros leis complementares, para além do controlo assumido pelo governo sobre este tema.

### **7.1. Posição jurídica do trabalhador**

Estamos perante uma relação que é estabelecida através da celebração de um contrato de trabalho. Desta relação surgem dois sujeitos de lado distintos, de um lado o empregador, o devedor, e do outro lado o trabalhador, o credor. É o trabalhador que têm interesse na tutela desta obrigação sobre a segurança e saúde na relação laboral. Dentro desta obrigação temos o conjunto de bens<sup>105</sup>, anteriormente mencionados, que vão ser tido em conta quanto à sua

---

<sup>104</sup> Veja-se AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho*”, 3ª Edição, Almedina, 2019, pág. 47 e seg. e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 19 e seg.

<sup>105</sup> Podemos considerar que muitos desses interesses são supraindividual e individuais.

devida proteção e tutela. Cabe agora determinar qual a concepção<sup>106</sup> que se melhor adapta sobre a posição do trabalhador em relação a esta matéria.

O quadro normativo em que pertence o direito de segurança e saúde para proteção do trabalhador tem carácter de ordem pública<sup>107</sup>. Mas apesar dessa ideia de ordem pública, considerados uma concepção onde se considera a posição do trabalhador como interesse legítimo.<sup>108</sup> O legislador constitucional coloca o trabalhador, sobre esta matéria da saúde e segurança, num plano subjetivo fundamental, assumindo este um direito de prestar o seu trabalho dentro de um ambiente seguro e saudável, de forma a ser protegido, sendo que este direito, em caso de omissão, pode ser invocado à entidade empregadora. Num plano objetivo, estamos perante uma relação contratual onde o trabalhador se coloca numa posição delicada, desvantajosa, e por isso devemos ter em conta a necessária proteção do trabalhador, sendo que cabe ao Estado assegurar o cumprimento dos deveres empregador<sup>109</sup>. Temos assim um interesse individual do trabalhador, de acordo com as normas tuteladas, podendo o trabalhador a prossecução do seu direito legalmente previsto (existe um interesse legítimo do trabalhador em ver o seu direito cumprido).

No entanto, temos de ver esta questão com a devida atenção que merece. Nós consideramos que estamos perante um interesse público da ordem jurídica, mas que no entanto, devido as características da relação contratual e à obrigação que estamos a tratar, podemos também falar de um verdadeiro

---

<sup>106</sup> Foram consideradas pela doutrina muitas concepções. Sobre o estudo destas Cfr. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 112 e seg.

<sup>107</sup> Os bens que são tidos em conta nesta matéria de saúde e segurança no trabalho são alvo de relevo e força jurídica na nossa Constituição, havendo uma forte proteção fundamental sobre estes: estamos a falar de integridade física-mental, bem como a “vida” do trabalhador. A natureza de ordem pública deste tema deriva do fato de haver um interesse público na proteção do trabalhador e pelo fato de, ao celebrar o contrato de trabalho, o sujeito trabalhador vai se submeter a uma posição de subordinação jurídica em relação ao trabalhador empregador. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 116 e seg.

<sup>108</sup> É um interesse que inserido na segunda linha (ou indiretamente protegido). Isto porque em primeiro lugar cabe ao Estado, sendo este o credor sobre a matéria de cumprimento das medidas laborais. Ou seja, em caso de incumprimento ou inobservância das medidas preventivas do dever de saúde e segurança para proteção do trabalhador, cabe ao Estado (como sujeito credor nesta relação de incumprimento ou inobservância) o papel de fazer esse controlo. Algo que já consideramos na nota de rodapé anterior como pouco favorável.

<sup>109</sup> O trabalhador, devido a sua posição jurídica, devido à relação celebrada, vai resultar na introdução deste numa categoria social, justificando a intervenção do Estado como agente para proteger o trabalhador contra o empregador, que se encontra numa posição relacional superior.

interesse individual do trabalhador. Assumimos aqui um impasse quanto à qualificação a que dever atribuída. Resumidamente, estamos face a uma consideração onde o sujeito trabalhador é titular de um interesse individual (direito de segurança e saúde no local de trabalho) e que detém um verdadeiro direito subjetivo, mas que também podemos identificar como interesse supraindividual. A doutrina italiana cria, para resolver o problema em cima referido, uma nova categoria de direito, o direito subjetivo superprotegido. De acordo com a doutrina italiana, criadora desta categoria, estamos perante um direito com uma dupla natureza, onde possui uma imputação subjetiva de um interesse individual, que apesar de ser considerado dessa maneira, está ligado com interesses de caráter supraindividual, sendo que se adiciona a segunda natureza. O fato de estarem ligadas, se tornam disponíveis para o próprio sujeito que é titular individual<sup>110</sup>. Se considerarmos o trabalhador, dentro da relação contratual laboral, como credor da prestação da realização de medidas preventivas de segurança e saúde, que devem ser concretizadas pela entidade empregadora, vai levar a que: em primeiro se liga um interesse supraindividual a um interesse individual, mas onde não deve ocorrer a diminuição da importância de um em relação ao outro.<sup>111</sup>

A autora Céline Pimpão considera que o direito do trabalhador sobre a realização da obrigação do empregador sobre a segurança e saúde no local de trabalho, é um direito subjetivo<sup>112</sup>. Esta autora menciona um conjunto de instrumentos com natureza afim, sendo que descarta estes. Falamos dos instrumentos exemplificados como os poderes-deveres, poderes-jurídicos estrito senso e expectativas jurídica, não se configurando o direito a segurança e saúde no direito de trabalho como configurado naqueles instrumentos.

---

<sup>110</sup> ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 118 e 119.

<sup>111</sup> Os dois vão se encontrar na mesma linha articulados, não existindo assim uma secundarização de interesses, parecido com o nosso modelo de proteção do trabalhador, legal e constitucional. Veja-se ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 127 e seg. para um maior aprofundamento desta matéria.

<sup>112</sup> A autora defende a definição de poder jurídico, descartando assim a característica de interesse. Segundo a autora, é um direito que é atribuído ao subordinado através da ordem jurídica nacional. É um direito que é usado pelo trabalhador para ver os direitos defendidos. Sobre esta matéria Cfr. PIMPÃO, Céline Rosa, ob. cit., pág. 86 e seg.

Sendo assim, depois desta explicação, consideramos o direito de segurança e saúde no direito de trabalho para proteção do trabalhador como um direito subjetivo propriamente dito, sendo que recai sobre o empregador o dever jurídico respetivo sobre o cumprimento desse direito.

## **7.2. Posição contratual da entidade empregadora**

Já sabemos que o direito de segurança e de saúde do trabalhador no local de trabalho, não é um mero interesse legítimo nem é um direito genérico à não violação de bens de personalidade, que sejam abrangidos pelo CT. Em relação à entidade empregadora, esta encontra-se numa posição devedora universal<sup>113</sup>, onde compreende um dever de respeitar os bens de ordem pública relativas como as que estão inseridas no CT.

### **7.2.1. Dever do empregador- natureza e seu enquadramento**

Os direitos de personalidade do trabalhador<sup>114</sup>, objetivo de proteção do empregador, são oponíveis *erga omnes* (obrigação universal de não agressão), bens que, violados, devem ser responsabilizados pelo risco sofrido. Na linha que vimos a defender, no contrato de trabalho e na relação laboral, o empregador deve proteger esses bens de forma preventiva. Consideramos o empregador na relação contratual como um sujeito devedor previamente individualizado, onde, diferentemente de outros sujeitos expostos com o mesmo dever, noutra relação particular, mas numa relação diferente, o empregador está perante um dever de prestar<sup>115</sup> em termos do dever de

---

<sup>113</sup> O empregador assume a posição do devedor que está encarregue de proteção do trabalhador. Cabe ao primeiro, não só a necessidade de proteger o trabalhador dos perigos ou riscos, mas acresce a essa proteção do trabalhador, a exigência de prevenir o acontecimento de riscos. Isto acontece devido à posição contratual do empregador.

<sup>114</sup> Sobre os direitos de personalidade do trabalhador veja-se AMADO, João Leal, ob. cit., pág. 209 e seg.

<sup>115</sup> O dever de prestar, um dever próprio das relações obrigacionais, é em termos de classificação distinto do dever de abstenção. O caráter relativo do dever de prestar distingue este direito geral de abstenção, sendo que essa característica relativa está ligada ao fato das posições contratuais do credor e do devedor da relação obrigacional. Tendo em conta a posição da entidade empregadora e a posição obrigacional do trabalhador na relação laboral é o que gera um dever de prestar quando estamos perante a matéria do direito de segurança e saúde no direito de trabalho. Temos um vínculo que liga estes dois últimos sujeitos, o trabalhador e o empregador.

segurança e saúde no direito de trabalho. Tal como a doutrina em geral acredita, somos da mesma opinião em qualificar o direito de segurança e saúde do empregador como um dever de *facere*.<sup>116/117</sup>

O art. 70º, no CC remete para os direitos de personalidade. Os direitos de personalidade estão associados a uma característica de proteção preventiva. De acordo com o artigo, “*o ordenamento jurídico tutela todas as pessoas contra ofensas ou ameaças de ofensas aos respetivos bens de personalidade*”. Sendo assim, estamos numa situação em que ordem jurídica estabelece uma característica reparatório pelos danos sofridos pelos sujeitos lesados, na sua regra geral. Mas a tutela ressarcitório sobre os danos sofridos não basta apenas. Também é necessária uma ação preventiva da ordem jurídica. É necessário,

---

<sup>116</sup> O respeito da segurança e saúde do trabalhador não se esgota na obrigação geral de abstenção de condutas lesivas para o subordinado profissional: está inserido aqui a necessidade de um dever de ação da entidade empregadora, não basta que não se crie situações de perigo também é necessário adotar comportamento. Para o autor Manuel Roxo, este considera que o dever de prestação está ligado ao contrato de trabalho, e não está ligado propriamente ao fato de atribuição de “fazer”, ativa e não passiva. Veja-se ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 45 e seg. e ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 125 e seg.

<sup>117</sup> Milena Rouxinol, na sua obra, pondera a extensão deste dever da obrigação do empregador para os deveres de tráfego. Segundo esta, estamos a falar de deveres que “*impõem um *facere* mais ou menos intenso e extenso,*” e assim, serem considerados como deveres relativos e até eficazes no seio de relação entre sujeitos determinados. O autor Rui Ataíde retrata estes deveres como “*ordens judiciais de conduta*”, onde mais á frente, nos seus estudos, acrescenta que estamos perante deveres com a finalidade de executar a realização daquilo que são as normas de proteção. No entanto, será um erro jurídico traduzir estes deveres de tráfego para a relação contratual entre o empregador e o trabalhador subordinado, em relação ao direito de segurança e saúde. Ao aplicarmos estes deveres no núcleo típico do contrato de trabalho, considerando cumulativamente os deveres constitutivos do contrato de trabalho, vai levar a alteração da substância destes deveres. O fato é que desta maneira, estamos a criar um obstáculo da descaracterização da figura da obrigação, ao considerarmos como um dever de tráfego. Os deveres de tráfego assumem uma natureza de incompatibilidade, não só com a ideia de uma característica preventiva, mas também com o princípio de tutela próprio, que está inserida na estrutura da proteção dos direitos de personalidade: isto porque, e de acordo com as características deste dever de tráfego, só vamos ter em conta a tutela destes bens quando haja a violação e seja necessário à sua reparação. A tutela destes bens só surge com a reparação, sendo que não vai de acordo com aquilo que nós pretendemos, quando caracterizamos a obrigação preventiva e reparatória da entidade empregadora. A obrigação de segurança e saúde é um dever que é definido pelo seu funcionamento ativo, de forma a prevenir situações de risco, bem como em caso de infortúnio laboral, deve o empregador reparar pelos danos sofridos. Os deveres de tráfego apenas só vão ter sido em conta, depois do infortúnio se realizar. Como explica o autor mencionado anteriormente, “*os deveres de tráfego têm cariz forçosamente judicial, porque só no momento da aplicação da norma legal se pode fazer a conduta concretamente devida pelo vinculado, ou seja, apenas nesse momento se pode definir o exato dever no tráfego que deve ser cumprido e por quem.*” Considerámos, e tal como a autora Milena Rouxinol, o afastamento da obrigação da entidade empregadora sobre estes deveres de tráfego. Veja-se ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 127 e seg. e ATAÍDE, Rui Paulo Coutinho de Mascarenhas, “*Os deveres no tráfego*”, Revista de Direito da Responsabilidade, Ano 1, 2019, pág. 985 e seg.



para além de haver uma indemnização em caso de dano sofrido, adotar um conjunto de comportamentos preventivos, de forma a proteger os sujeitos da comunidade e evitar o acontecimento de lesões. Por esse motivo, podemos falar da existência de uma dimensão preventiva que encontramos na ordem jurídica geral<sup>118</sup>, para a proteção de ofensas por perigo sobre os direitos de personalidade. Apesar de que estamos a falar de dois regimes preventivos, denota-se determinadas diferenças nas medidas cautelares com o fim de evitar o acontecimento do dano. Orientámos um pouco da nossa atenção sobre essas diferenças entre regimes, e mencionámos o recurso, previsto normativamente, da possibilidade do trabalhador se afastar da sua prática laboral em caso de infelicidades que ponham em causa o estado deste, quando certos requisitos, previstos no CT e do RJSS, sejam concretizados. De acordo com o art. 15º, n.º 6 e art. 17º, n.º 2, do RJSS, no caso em que no local de trabalho é originada uma situação de possibilidade de ocorrência de um perigo, iminente e que não possa ser evitado, o trabalhador pode recusar a fazer a sua prestação laboral<sup>119</sup>. Nesta situação, considera-se que a prestação laboral deixa de ser exigível, sendo que o ordenamento nacional tende a favorecer o trabalhador neste tipo de episódios<sup>120</sup>. Como sabemos, o empregador deve adotar um comportamento ativo para a prevenção do risco (obrigatório por lei, art. 15º, n.º 6 do RSJJ), onde cabe depois ao trabalhador o dever de diminuir, no local de trabalho, o acontecimento/ocorrência de situações de perigo, levando ao afastamento total do perigo, ou, pelo menos, diminuir a possibilidade de aquele perigo iminente vir a acontecer e originar uma situação de risco os seus trabalhadores ou outros sujeitos ligados a empresa<sup>121/122</sup>.

---

<sup>118</sup> Temos assim duas dimensões preventivas diferentes: a dimensão preventiva no dever de segurança e saúde do empregador no direito de trabalho para proteção do trabalhador, que é mais expressa, e uma tutela geral. Veja-se PIMPÃO, Céline Rosa, ob. cit., pág. 133 e seg.

<sup>119</sup> Sobre um estudo mais a fundo sobre este tema veja-se PIMPÃO, Céline Rosa, ob. cit., pág. 117 e seg. e ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 149 e seg.

<sup>120</sup> Podemos ver essa importância através de várias normas legais espalhadas pelo CT, mas também na LAT e RJSS.

<sup>121</sup> Na opinião de Céline Pimpão, considera que é impossível criar uma situação de afastamento total de perigo, uma vez que esta considera que o risco é impossível de ser afastado.

<sup>122</sup> Surge de relevância internacional a OIT, com a convenção n.º 155 e também da diretiva n.º 89/391/CEE.

## 8. Obrigação e a relação da responsabilidade dentro do contrato de trabalho

A responsabilidade da entidade empregadora por omissão das suas condutas, deve ser inserida no contexto de responsabilidade contratual ou extracontratual? A questão mencionada sempre foi alvo de divergência sobre a sua resposta, quer na doutrina quer na jurisprudência, dentro de vários ordenamentos jurídicos, sobre a determinação deste tema. Sem embargo desta divergência, a resposta da maioria<sup>123</sup> incide sobre a inclusão desta obrigação dentro do regime da responsabilidade contratual. Sendo assim: quando existe um dano que resulta do incumprimento da obrigação do empregador sobre o dever de segurança e saúde no local de trabalho, este problema está associado a um quadro da responsabilidade contratual laboral. O fato de haver um incumprimento do dever geral de cuidado conduz a um comportamento negligente (dentro da esfera da culpa), e por conseguinte, uma inobservância ilícita: isto porque temos um dever surgindo um comportamento ilícito.

Como sabemos, as duas responsabilidades contêm traços distintos e que fazem distinguir uma da outra<sup>124</sup>. Uma destas diferenças é sobre o ónus da prova. No caso de responsabilidade aquiliana, é ao lesado que deve provar que a culpa surgiu do lesante<sup>125</sup>. Em relação à responsabilidade contratual, cabe ao contratante que incumpriu com a lei que deve afastar a presunção de culpa que incide sobre este<sup>126</sup>. Neste caso, em relação à violação dos deveres de segurança e saúde do empregador, o trabalhador subordinado deve assim provar que o empregador não cumpriu com a sua obrigação de criar medidas

---

<sup>123</sup> Em Itália houve alguma divergência sobre o tratamento desta matéria, alguns juízes optaram pelo uso das duas responsabilidades. Atualmente, a jurisprudência estabelece a sua preferência na responsabilidade contratual, sendo que consideram a possibilidade da existência de um concurso entre estes dois tipos de responsabilidade (isto porque sendo que estando em causa a violação de um dever pressuposto do código de trabalho, causando assim lesões, podendo violar direitos de personalidade, estes são passíveis de reparação dentro do núcleo de responsabilidade extracontratual.

<sup>124</sup> Distinções que vamos ter em conta mais à frente.

<sup>125</sup> Art. 487º, n.º 1 do CC.

<sup>126</sup> Art. 799º, n.º 1 do CC. Sobre distinção destas presunções veja-se pág. 103 e seg. RIBEIRO, Ricardo Lucas, *Obrigações de meios e obrigações de resultado*, 1ª Edição, Coimbra : Wolters Kluwer Portugal ; Coimbra Editora, 2010, pág. 103 e seg.

e planos de segurança e saúde no local de trabalho<sup>127</sup>, sendo que o empregador deve então provar que o dano não ocorreu por culpa deste<sup>128</sup>, mas provando que aquele que dano surgiu, ou por caso fortuito ou força maior, ou que ocorreu por culpa do próprio trabalhador, ou por culpa de um terceiro<sup>129</sup>.

O empregador assume uma posição/ função de garantia de medidas e planos de segurança e saúde no local de trabalho, sendo que então deve controlar, verificar, observar se existe o cumprimento da obrigação de segurança e saúde proporcionado pelos serviços de segurança, higiene e saúde da empresa, quer ainda um olhar sobre o respeito desses deveres pelos seus subordinados trabalhadores<sup>130</sup>. Sendo que estes trabalhadores devem cumprir com a obrigação de respeitar as condutas de segurança e saúde estabelecidas, em caso de incumprimento destes sendo que podem ser considerados condutas ilícitas, contrárias a lei, e culposas, implicando a aplicação do art. 570 do CC<sup>131</sup>.

---

<sup>127</sup> Por força do art. 18º da LAT.

<sup>128</sup> Em caso de omissão, devido a presunção, a culpa é atribuída ao empregador.

<sup>129</sup> Sabemos que podem concorrer, numa situação de infortúnio provocante dano ao trabalhador, vários sujeitos: o empregador, os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde, e também os próprios trabalhadores, quer outros ou até o mesmo trabalhador lesado, e também podemos falar de outro terceiro. Apesar de tudo, o fato de haver um comportamento danosos de outros sujeitos, isto não quer dizer que vai haver a exclusão de forma automática sobre a responsabilidade da entidade empregadora sobre o acidente ou doença profissional, como previsto legalmente nos regimes laborais do CT e LAT.

<sup>130</sup> Estes sujeitos são obrigados por lei a cumprir as regras de segurança e saúde, estes também podem ser responsáveis pelo incumprimento das regras impostas. Sendo que no caso da entidade empregadora, devido a sua posição e as características associados ao contrato de trabalho, este controlo vai partir de ordens dadas pelo empregador aos seus subordinados. Alguma consideração sobre a doutrina italiana e o caso de o trabalhador lesado, não cumprindo com as respetivas medidas de segurança e saúde no local de trabalho, sendo que de forma culposa sofre um acidente afetando este próprio, pudesse haver uma ponderação de culpas, que em certo ponto até poderia resultar numa indemnização que devi ser suportada pela entidade empregadora, e a ligação do regime geral com o art. 570 do CC. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 197.

<sup>131</sup> Segundo a autora Milena Rouxinol, esta parece ser a melhor resposta, uma vez que de acordo com o regime legal atual, o sujeito trabalhador também é considerado como uma parte que participa ativamente, quer individualmente, quer através da estrutura de representação dos trabalhadores, para haver um local de trabalho que respeita as medidas de segurança e saúde previstas legalmente com o objetivo de proteção dos trabalhadores e outros sujeitos, de forma a tornar o local de trabalho propício para a produção laboral em segurança. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 174 e seg. Exemplo: temos um trabalhador que ao ser dada a ordem para usar o seu equipamento de proteção para exercer a sua prestação, (que tem de ser dada pelo empregador) não cumpre com a cumprimento da ordem de segurança. Durante a prestação laboral sofre um acidente, vindo a sofrer uma lesão por estar exposto a químico, por exemplo. Questão agora é, o empregador também não verificou se houve o cumprimento ou não pelo subordinado, nem criou um conjunto de medidas ou um plano de forma a poder

Apesar da nossa resposta já mencionada sobre a responsabilidade contratual<sup>132</sup>, os autores que se enquadram e que defendem o contexto extracontratual, partem da ideia voluntarista do fenómeno contratual. Para estes, o interesse de uma das partes do contrato deve ser considerado como um interesse publico, em contra partida, a outra parte detém “*um simples interesse legitimo*”. O autor Antunes Varela também menciona este conjunto de deveres de ação. Segundo este, a categoria deste dever completa-se à ideia em que “*sobre cada um de nós recai um dever (geral) de não expor os outros a mais riscos ou perigos de dano do que aqueles que são, em princípio, inevitáveis.*” Continuando esta ideia, o autor afirma que quando um agente cria ou mantém uma situação de perigo, deve obrigatoriamente agir de forma a evitar/prevenir que resulte daqui um dano para outro agente, o sujeito que cria a situação de perigo deve comportar-se forma a prevenir a ocorrência de danos a outro sujeito. O autor Sinde Monteiro<sup>133</sup> liga estes deveres ao nosso art. 493º do CC. Segundo art. 493º, especificamente o n.º 2, este diz que “*Quem causar danos a outrem no exercício de uma atividade, perigosa por sua própria natureza ou pela natureza dos meios utilizados, é obrigado a repará-los, exceto se mostrar que empregou todas as providências exigidas pelas circunstâncias com o fim de os prevenir.*” Estamos perante uma situação em que a pessoa que exerce uma atividade perigosa deve adotar um conjunto de medidas de modo a evitar ou prevenir a criação de danos a outa pessoa- estamos perante um dever geral de prevenção neste artigo. No entanto, quando temos em conta esta regra jurídica, em comparação com a obrigação de segurança e saúde no local de

---

verificar se existe por parte dos seus subordinados o cumprimento das normas de segurança e saúde projetadas para a prestação laboral. Temos aqui um exemplo de concurso de responsabilidades, entre o empregador e o subordinado, um exemplo do previsto no art.º 570 do CC, onde existe culpa do trabalhador que sofreu uma lesão do acidente de trabalho.

<sup>132</sup> Pelo fato de o empregador assumir um plano de intermediação entre a celebração da prestação laboral do trabalhador e a possibilidade de ocorrência de uma situação de perigo, considera que o fundamento desta necessidade de estabelecer medidas preventivas de proteção deve ser especialmente contratual. Mesmo assim compreendemos a necessidade o empregador adotar este conjunto de medidas devido fragilidade a que o trabalhador se pode expor na prestação laboral, sendo a entidade empregadora onerada destes comportamentos dentro do quadro legal e recomendada para atuar nas várias circunstâncias previstas e de possível acontecimento

<sup>133</sup> MONTEIRO, Sinde, *Responsabilidade por conselhos, recomendações ou informações*”, Almedina, Coimbra, 1989, pág. 300 e seg.

trabalho, estamos perante um direito absoluto, e não um direito relativo a um trabalhador sujeito à subordinação jurídica perante o empregador. Outros autores consideram que estamos fora de uma responsabilidade contratual, uma vez que a lesão do trabalhador se encontra fora da esfera típica daquilo que é o contrato de trabalho e os deveres típicos de proteção com que acompanham a celebração deste contrato. Estes danos devem ser tidos em conta fora de uma responsabilidade contratual. Consideração exposta por Pedro Romano. Este autor ainda remete o fato de haver situações danosas que afetam o trabalhador, onde não se deveu ao fato de não estarem cumpridas os deveres de segurança, mas que mesmo assim o empregador é responsabilizado pela indemnização destes<sup>134</sup> (reparação automática).

Em contra partida temos os defensores em que acreditam que estes deveres pertencem a uma categoria de deveres e direitos contratuais. Estes autores defendem esta posição devido a relação contratual celebrada e as particularidades da relação laboral. Segundo estes, basta ser considerado um trabalhador subordinado a um empregador, que existe o direito de prestar a sua atividade laboral em condições de segurança e saúde, patrocinadas pela entidade empregadora.<sup>135</sup>

Estes autores afirmam que é a própria legislação laboral, o CT e os regimes legais subsequentes a esta matéria, que obrigam a que a entidade empregadora proporcione medidas e planos de segurança e saúde na empresa. A autora Milena Rouxinol considera o dever de segurança e saúde um dever secundário de prestação autónoma que surge inserida numa relação complexa entre a entidade empregadora e o trabalhador, que estão ligados entre si através de um vínculo laboral contratual. A autora Céline Pimpão considera que ambas as posições encontram uma razão e argumentos para ser considerada como a escolha correta. No caso daqueles que defendem a introdução desta obrigação

---

<sup>134</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 890 e seg.

<sup>135</sup> Vamos assim distinguir entre o trabalhador e os demais sujeitos. O trabalhador está inserido numa relação contratual, sendo que a outra parte é o empregador, que assume uma posição de supremacia jurídica face ao subordinado. Não existe assim apenas uma relação entre a entidade empregadora e um sujeito da sociedade, em que se vai integrar numa empresa de produção organizada de serviços ou produtos, que pode gerar situações perigosas, mas temos uma relação jurídica onde as partes são sujeitos determinados, que estão ligados entre si, através do vínculo laboral devido a celebração do contrato de trabalho.

no regime extracontratual, os autores defendem que estão perante um dever considerado como um dever absoluto, olhando para o sujeito, não como um trabalhador, mas como um sujeito inserido da comunidade. Argumentam que, o fato de haver uma relação contratual vai haver uma diminuição da pessoa como “trabalhador”. Pelo contrário, os defensores do contexto do dever inserido num plano contratual, julgam que deve ser um direito do próprio trabalhador situado numa posição de subordinação jurídica face ao empregador, ligados através de um contrato de trabalho. A autora em consideração com seus ensinamentos, vai de acordo com o segundo pensamento. Para a autora, estamos perante uma relação laboral, uma relação ligada através de vínculo complexo com as suas próprias características específicas de uma relação laboral. Como sabemos, é a posição jurídica das partes que os autores fazem a sua relevância sobre esta obrigação do empregador. Mas para além da posição jurídica das partes, é as características associadas à posição, por força do contrato de trabalho, sendo neste caso a subordinação jurídica a que o trabalhador está sujeito face à entidade empregadora. Pelo fato do trabalhador prestar a sua atividade laboral, cabe a obrigação, em contrapartida, de estabelecer meios de segurança e saúde para a prestação da atividade.

No entanto, ao considerarmos que estamos perante uma matriz de responsabilidade contratual da entidade empregadora<sup>136</sup>, não quer dizer que o trabalhador possa recorrer à responsabilidade aquiliana para reparar os danos sofridos perante a violação decorrentes dos atos ou omissões do agente empregador. O fato de haver um preenchimento da responsabilidade contratual não invalida o fato de estarem também preenchidos os pressupostos da responsabilidade aquiliana, que podem até serem mais favoráveis para o trabalhador<sup>137</sup>.

---

<sup>136</sup> Da mesma opinião, Calvão da Silva, onde este justifica que o direito de segurança e saúde, se justifica por conta da celebração contratual laboral. No entanto, o autor não afasta a ideia da possibilidade de um concurso de responsabilidades contratual e extracontratual. SILVA, João Nuno Calvão da, ob. cit., pág. 5 e seg.

<sup>137</sup> ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 188 e seg. e MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 867 e 868.

## 9. Ligação desta obrigação com direitos fundamentais das partes

A relação laboral, tal como conhecemos é constituída pelo um conjunto de direitos e deveres, titulados por uma das partes. Como explicado várias vezes ao longo deste trabalho, estamos perante uma relação onde é constituída por uma estrutura desigual entre as partes da relação laboral. Sendo assim, reputamos a necessária proteção daquilo que são as liberdades, direitos e garantias, e que as partes da relação laboral fazem uso efetivo destas, dentro desta relação laboral ou outras relações particulares. A obrigação da segurança e saúde no local de trabalho<sup>138</sup>, para proteção do trabalhador, pertence a este catálogo. No entanto, estes direitos e liberdades dos trabalhadores, podem entrar em conflito com aquilo que também são os direitos da parte mais forte, mas que por força do avanço de um estado social, se encontra mais limitado no uso dos seus poderes<sup>139</sup>. Por isso mesmo, vamos estar perante uma colisão de direitos: deve haver uma harmonização jurídica prática destes direitos, de forma a proporcionar uma boa consagração desta obrigação de segurança e saúde, sendo que esta harmonia ao ser realizada, deve ir de acordo com o princípio fundamental, princípio da proporcionalidade previsto no artigo 18º, n.º 2 e n.º 3 na CRP. Sendo este um tema muito alargado, sobre o conflito de direitos e liberdades de ambas as partes da relação laboral, nos vamos dar a nossa atenção, apenas sobre os temas que incidem a obrigação de segurança e saúde e o conflito entre os direitos dos sujeitos que podem suscitar conflito com essa obrigação.<sup>140</sup>

---

<sup>138</sup> Antes da alteração do regime laboral e da forma social como conhecemos o contrato de trabalho, muito destas liberdades e direitos do trabalhador eram limitadas através da celebração contratual, a favor daquilo que seria um princípio de liberdade económica, (bastante) favorável à entidade empregadora. Sobre este processo evolutivo do Direito do Trabalho e da Relação Laboral, veja-se AMADO, João Leal, ob. cit., pág. 14 e seg.

<sup>139</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 655 e seg. sobre os deveres da entidade empregadora.

<sup>140</sup> A partir do momento em que sabemos que existe um conflito de direitos entre as duas partes, trabalhador e empregador, e para realizar assim a harmonia prática, é necessário entender até que ponto pode-se estender a obrigação de segurança e saúde para a proteção do trabalhador no local de trabalho. Para que isso aconteça, em primeiro lugar, e segundo os ensinamentos da autora Milena Rouxinol, é necessário estabelecer um “*balanceamento*”, onde vamos confrontar as várias posições jurídicas e subjetiva das partes que aqui estão inseridas desta obrigação laboral. Dentro deste balanceamento, devemos identificar a dimensão em que são concretizados estas posições, e ainda dar atenção a alguma das “características, fatores”

## 9.1. Problema dos bens protegidos com o confronto com o princípio da liberdade de iniciativa económica

O artigo 61º, n.º 1 da CRP menciona o princípio de liberdade de iniciativa económica, onde ao empregador é compreendido a sua “*liberdade de iniciar uma atividade económica, e, por outro, na de gerir a empresa criada*”. Podemos falar de um claro confronto entre bens, os que estão inseridos na obrigação de segurança e saúde no local de trabalho para a proteção do trabalhador e outros sujeitos (sendo com a definição anterior, é natural isto vir a acontecer) e os interesses do empregador. Se numa situação estamos a impor ao empregador que adota medidas para prevenir a situações de risco profissionais, tendo em conta a organização produtiva da sua empresa, estamos a limitar, ao empregador, o seu interesse de liberdade económica e de gerir a sua empresa da forma a que este considera para si mais favorável<sup>141</sup>. Apesar da força constitucional deste princípio, acreditámos que o direito do trabalhador, em prestar o seu trabalho em condições de segurança e saúde, esta inserido num campo legal superior em relação aquilo que é o princípio da liberdade de iniciativa económica, sendo que este último vai ser afixado alguns limites em relação ao primeiro princípio mencionado. No entanto esses limites não podem afetar mais daquilo que é previsto no “*núcleo essencial do princípio*” nem também restringir numa situação em que o “*resultado em que seja maior a desvantagem com ela ocasionado do que vantagem por essa via garantida*”<sup>142</sup>.

---

que estão inseridos no direito à segurança e saúde: estamos falar de situações de risco que acontecem no local de trabalho; devemos ter em conta qual a gravidade do risco, se pode ser afastado ou não; ter em conta, se caso essa situação vir a acontecer, quais são os danos que podem a vir provocar nos sujeitos. Isto vai levar a soluções onde se vai ter de “otimizar” direitos fundamentais (de acordo com o princípio da proporcionalidade). ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 225 e seg.

<sup>141</sup> A liberdade de iniciativa económica, apesar de tudo, é um princípio fundamental, está inserido nos quadros constitucionais e pela ordem legal, temos de ter a importância de não rebaixar em demasia um direito que pertence a uma categoria análoga aos direitos, liberdades e garantias, não poderão ultrapassar os consentidos, resultado da aplicação do princípio da proporcionalidade. Sobre esta matéria veja-se ANDRADE, José Carlos Vieira de, ob. cit., pág. 181 e seg. e 261 e seg.

<sup>142</sup> Temos de ter atenção ao estabelecer estes limites a favor do princípio que é tutelado pelo trabalhador, isto porque, existe outro princípio que merece a sua devida tutela. Devemos ter em conta aquilo que é o fundamento objetivo do princípio da iniciativa da liberdade



Outra situação de conflito é quando o trabalhador se rejeita a prestar a sua parte laboral, uma vez que não estão cumpridas por parte da entidade empregadora, as regras de segurança e saúde. Estamos perante um direito atribuído ao trabalhador (um direito a que alguns autores atribuem como uma medida preventiva do trabalhador em situações de risco). Estamos perante um direito que vai claramente contra aquilo que são os interesses da entidade empregadora, chegando até ser bastante onerosa para este<sup>143</sup>. Nestas situações de risco deve ser o trabalhador, como dever legalmente previsto, a comunicar a possível ocorrência de uma situação de perigo grave e iminente, devendo este tomar todo o conjunto de medidas preventivas e adequadas de forma, se possível conseguir afastar a situação de risco<sup>144</sup> que possa prejudicar o local de trabalho ou, se caso da última situação ser impossível de concretizar, tomar as medidas adequadas de forma se afastar da situação sem sofrer danos. Já sabemos, que a lei permite a que o trabalhador possa suportar situações de risco menos grave sem que isso afeta a relação, quer com o empregador, mas principalmente, não afasta este da realização da sua prestação laboral quando

---

económica, onde existe um interesse comunitário ou até supraindividual de haver um desenvolvimento de atividades organizativas produtivas dos sujeitos particulares. Isto leva a uma situação inesperada, onde não será possível exigir ao empregador que ele vá proteger o trabalhador num nível superior ao que está imposto no núcleo da liberdade de iniciativa económica, que é titulada pela entidade empregadora. Este princípio deve atuar, na sua atual capacidade, até ao ponto fundamental, onde perdura condições para que seja possível respeitar também os outros direitos fundamentais que são titulados pelo trabalhador sobre a ação preventiva, dentro de um parâmetro de balanceamento entre todos estes direitos. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 232 e seg. O autor Manuel Roxo propõe uma proposta de sequência sobre este tema: o autor considera que esta operação de identificar a situação de risco e avaliar a força do princípio da liberdade de iniciativa económica, deve ocorrer logo a seguir no momento em que se identifica e estima o “*poder da situação de risco*”, sendo que deve acontecer antes de haver um controlo da situação de risco. O autor considera que estamos a falar do momento da valoração de risco. ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 45 e seg.

<sup>143</sup> A obrigação prevista por lei permite ao trabalhador não só recusar a prestação laboral, mas como o empregador deve pagar essa falta de prestação, quando a recusa de prestação seja justificada e verídica. Devido à harmonização jurídica destes princípios, para além dos direitos e obrigações das partes da relação laboral, justifica-se o imposto no art. 273º, n.º 2, alínea) i e n.º 2 do art. 274º do CT, onde deve ser o empregador a financiar essa recusa dos trabalhadores, enquanto a situação de risco que provocou este acontecimento possa ser assim afastado pela entidade empregadora.

<sup>144</sup> A autora considera, nos seus estudos, uma solução legal “*bondosa*”, pelo fato haver um condicionamento daquilo que é o instrumento preventivo do trabalhador sobre a recusa da prestação numa situação de perigo no local de trabalho, sendo considerado iminente e que não pode ser evitado, para além de grave. Estamos perante uma decisão onde vamos forçar o trabalhador a suportar uma situação com perigo, podendo prejudicar o subordinado. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 234 e seg.

estamos perante aquilo que classificamos como situações que permitem determinada margem de risco<sup>145</sup>.

## 9.2.Princípios e direitos do Trabalhador

Para além de conflitos entre os interesses do empregador, este direito de segurança e saúde pode entrar em conflito com alguns interesses fundamentais<sup>146</sup> do trabalhador. Em concreto, sobre este tema da segurança e saúde, podemos pôr em causa o direito a esfera pessoal do Trabalhador, a que podemos subdividir a vários e que estão ligados ao desenvolvimento da personalidade do trabalhador. No entanto esses direitos podem ser limitados ou até restritos<sup>147</sup>, sendo que estes devem ser justificadas pela prática laboral, ou devido à celebração contratual<sup>148</sup>.

---

<sup>145</sup> Só são incluídos aqui aqueles riscos que são mesmo possíveis prevenir segundo interpretação da autora Milena Rouxinol. Esta situação pode vir a acontecer em dois motivos: numa situação em que a solução em relação ao empregador e o seu princípio da liberdade de iniciativa económica é mais favorável (tendo em conta que não estamos a sujeitar o trabalhador a pouca percentagem de margem de risco) ou quando estão outros direitos fundamentais envolvidos (o prejuízo da violação destes princípios resulta em mais danos do que afastar o trabalhador a essa situação de mínimo de risco). Concluimos com a ideia de que o trabalhador só pode recorrer a este direito de paralisar a sua prestação laboral quando estiver perante uma situação em que este sujeito vai se encontrar numa situação mais grave, do que aquele a que o trabalhador normalmente se encontra. O trabalhador está sempre numa situação de risco quando se encontra no local de trabalho, sendo que no caso desta agravar, este pode fazer uso do seu direito. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 234 e seg.

<sup>146</sup> Estes interesses fundamentais encontram-se autonomizados e fundamentos no artigo 59º, na C.R.P. Temos assim um conjunto de liberdades, direitos e garantias ligadas à pessoa, artigo 18º da CRP e os direitos fundamentais, protetores do trabalhador, na relação laboral no artigo 59º da CRP.

<sup>147</sup> Vai fazer-se o juízo de ponderação entre aquilo que está em jogo, ou seja, temos aqui a necessidade de proteção por parte da entidade empregadora daquilo que são os riscos profissionais e aquilo que são as medidas preventivas que devem ser adotadas por este, para afastar esses riscos, mas depois também temos os direitos fundamentais dos seus trabalhadores, que porventura podem vir a ser afetados pelas medidas preventivas recorridas pelo empregador de forma a cumprir com a sua obrigação

<sup>148</sup> A autora Palma de Ramalho refuta três tipos de limites: limites iminentes, limites extrínsecos e limites voluntários. Os limites iminentes dos direitos fundamentais e dos direitos de personalidade do subordinado verificam-se tendo em conta que os exercícios destes direitos devem ser realizados dentro de certos parâmetros de adequação funcional ou de admissibilidade a que foram originados. A violação destes limites gera uma situação de abuso de direito, art. 344º do C.C. Os limites extrínsecos geram-se uma vez que os direitos fundamentais e dos direitos de personalidade do trabalhador colidem com outros direitos ou interesses. A solução para resolver esta colisão deve ser tratada de forma geral: através da prevalência do direito que se considera superior, art. 335º do C.C., ou então, a aplicação equilibrada dos direitos em conflito. Por fim, temos a limitação voluntária do trabalhador sobre os seus direitos de personalidade e direitos fundamentais, onde através do consentimento voluntário do trabalhador, quer através de vontade própria ou através da celebração de um contrato entre o trabalhador e o empregador, através do contrato de trabalho, ou em sede de

### 9.2.1. Tratamento dos dados pessoais e realização de testes e exames médicos

De acordo como o art. 17º, n.º 1, alínea b) e n.º 2 do C.T., a entidade empregadora não pode exigir, em princípio, os dados pessoais de saúde dos seus subordinados ou candidatos de emprego, não podendo esta exigência, ser um entrave para a realização da prestação laboral, nem a negação à candidatura a emprego<sup>149</sup>. No entanto somos de acordo, que esta avaliação de dados constitui uma relevância essencial (dentro do núcleo da segurança e saúde) para que exista uma melhor qualidade de proteção ao trabalhador e de forma a haver uma maior proximidade entre o empregador e os seus trabalhadores<sup>150</sup>. Não obstante o que foi mencionado anteriormente, o trabalhador não está impedido de fornecer os dados, de forma voluntária, sobre o seu estado de saúde<sup>151</sup>. No caso do fazer, o art. 17º, n.º 3, protege<sup>152</sup> os trabalhadores uma vez que “*o candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respetivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização*”.

Todavia, este mesmo art. 17º, n.º 1, alínea b), ressalva a ideia sobre o tratamento destes dados pessoais, uma vez que se refere “*particulares*

---

instrumento de regulamentação coletiva, o trabalhador confirma essa limitação voluntária. Para que seja resolvido da melhor maneira possível a conjugação entre direitos nestes casos, deve ser utilizado os dois regimes conjugados, o art. 18º da C.R.P., o regime de tutela dos direitos, liberdades e garantias, e o regime de proteção dos direitos de personalidade, previsto no art. 81º do C.C. Sobre uma maior exploração deste tema veja-se RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág.454 e seg.

<sup>149</sup> O trabalhador ou candidato a emprego pode legitimamente recusar a entrega dos dados correspondentes ao seu estado de saúde. No caso de candidato de emprego, o autor prevê, que dentro do regime legal, este pode prestar falsas informações sobre os dados pessoais de forma a não perder a sua candidatura. No entanto, essas falsas informações devem respeitar o que está previsto na lei, sendo que não podem ser informações que incidam sobre características benéficas e que sejam determinantes na celebração do contrato de trabalho. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, Vol. I, Almedina 2006, pág. 97.

<sup>150</sup> No entanto este deve ser um juízo que fica a cargo do trabalhador subordinado.

<sup>151</sup> A lei permite que os seus cidadãos possam limitar os seus direitos de personalidade, de forma voluntária, através do art. 81º, n.º 1 e do n.º 2 do CC

<sup>152</sup> Estamos a falar de dados sensíveis, que se referem ao estado de saúde do trabalhador. Os tratamentos destes dados só podem ser efetuados sobre o consentimento do trabalhador e sendo através de situações excecionais. No caso de não haver consentimento, não é possível fazer nenhum tratamento relativos aos dados de saúde do subordinado. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. 99

*exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação*”. Dentro de particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional, em situações em é considerado a favor da lei, o empregador pode obrigar a que os seus subordinados e os candidatos a emprego prestem determinadas informações sobre o seu estado de saúde<sup>153</sup>, sendo que é a lei laboral, favorecendo o regime sobre a segurança e saúde dentro do local de trabalho, que determina essa obrigação de submissão<sup>154</sup>. No entanto, esta exigência é de certa forma limitada<sup>155</sup>. De acordo com o art. 17º, n.º 2 do C.T., os dados vão ser fornecidos por escrito á entidade empregadora, através de um médico<sup>156</sup>, sendo que este vai comunicar apenas se o trabalhador está apto ou não para a realização da prestação laboral.

Sendo assim existe a ligação aqui de dois caminhos que cabe ao Direito de Trabalho ter em conta e autonomizar estes, uma vez que estamos perante não só o trabalhador como subordinado, que possui vários interesses da esfera pessoal e a defesa dos seus direitos fundamentais dentro do contexto laboral, inserido numa relação contratual, e a proteção do ser humano, como trabalhador cidadão.<sup>157</sup> Cabe perguntar qual a justa restrição destas liberdades

---

<sup>153</sup> Como explicado pelo regime legal do RGPD, o estado de saúde dos trabalhadores e a informação desse estado, é caracterizado entre este regime legal, como uma categoria especial dos dados pessoais, sendo que se encontra protegido através de um princípio geral de proibição de tratamento. No entanto, e tal como explicado no regime da CT, encontramos determinadas exceções permitidas pelo art. 9º do RGPD. Como estamos perante um caso excecional de pandemia, consideramos que o tratamento de dados, apenas e exclusivamente sobre matéria que esteja relacionado com o contexto da doença Covid-19, seja tratado como um comportamento lícito da entidade empregadora. Acrescentámos que esta exceção pode ocorrer, mas deve ser justificada para um determinado fim específico e que o trabalhador deva ser comunicado e atualizado sobre o sucedido.

<sup>154</sup> No caso de haver essa necessidade de realizar exames, o trabalhador não pode ser onerado economicamente sobre estes, devendo ser a entidade empregadora a sofrer os encargos. ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 101

<sup>155</sup> Podemos dizer que o legislador, sobre este tema, optou pela defesa dos trabalhadores.

<sup>156</sup> O autor Menezes Leitão considera que a participação do médico, estabelecido pelo regime legal, como desnecessário, uma vez que podemos estar perante situações de simples recolhas informações, como situações de aptidão visual ou motora. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. 97 .

<sup>157</sup> É suscitado aqui o instituto da garantia efetiva das liberdades fundamentais a que os trabalhadores são titulares. Sobre esta garantia existe a atribuição de uma presunção de liberdade do trabalhador, esta presunção só pode ser legitimamente afastada se estiver de acordo com a correta execução do contrato de trabalho celebrado e que impõe a proteção de determinados valores, que são considerados num certo nível superiores.

que vão estar em causa e quais devem sofrer essa restrição. Sobre este problema trazemos então aquilo que são as dificuldades de delinear aquilo que podem ser ou não os limites da obrigação de segurança e saúde no local de trabalho, ligados com o tratamento destes dados pessoais sobre o estado de saúde do trabalhador<sup>158</sup>. Como sabemos, ao empregador cabe criar medidas de segurança e saúde, que devem assumir um caráter preventivo<sup>159</sup> sobre um conjunto de bens que vão estar protegidos no núcleo essencial desse direito da segurança e saúde do trabalhador.

Para além do tratamento de dados pessoais sobre a saúde do trabalhador, e sobre a situação da pandemia, a nossa atenção deve ser direcionado sobre o tema da realização de testes médicos<sup>160</sup>. O nosso C.T., através do art. 19º, não permite que o empregador possa pedir aos seus

---

<sup>158</sup> Sobre a medição da temperatura do trabalhador à entrada do seu local de trabalho. Apesar das várias recomendações e avisos sobre a necessidade de um controlo sobre a temperatura corporal, é aconselhado aos empregadores, que não sejam outros trabalhadores nem a própria entidade empregadora a fazer esse comportamento (esse processo deve passar para os serviços específicos das entidades de segurança e saúde da empresa). Sendo um comportamento que em contexto “normal”, seria considerado por nós, uma clara violação do tratamento dos dados pessoais do trabalhador bem como o seu direito à sua vida privada, é do nosso entender e do regime legal que esta deve ser uma das medidas essenciais de prevenção no local de trabalho contra a progressão da pandemia, sempre com a devida informação e o expreso consentimento do trabalhador. Veja-se artigo 13.º-C do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, introduzido pelo Decreto-Lei n.º 20/2020. Sobre um estudo aprofundado desta matéria Cfr. CALVÃO, Filipa, “*Tratamento de dados de saúde dos trabalhadores*”, COVID-19 – Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, 2020, pág. 23 a 37 e MOREIRA, Teresa Coelho, ob. cit., pág. 37 a 55.

<sup>159</sup> A autora Milena Rouxinol refere que é inexigível que o empregador, ao criar um conjunto de medidas preventivas, possa interferir ou mesmo impedir o devido respeito que deve haver sobre aquilo que são as liberdades do trabalhador. Havendo uma restrição, esta pode ou não ultrapassar que aquilo que pode ser considerado o necessário? ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág.

<sup>160</sup> Consideramos haver uma obrigação legal específica do trabalhador de informar o empregador sobre o fato de sentir sintomas. Considera-se que o trabalhador deve informar diariamente o seu estado de saúde. O art. 106º do CT conceitua que o trabalhador deve informar o empregador sobre questões relevantes, cumprindo assim como uma regra geral de informação. Podemos encaixar aqui esta regra de informação sobre possíveis sintomas que estejam ligados à possível infeção por Covid-19. É claro que os trabalhadores não têm a obrigação de informar mais daquilo que possa ultrapassar o círculo da vida privada do trabalhador, no entanto, entendemos que informar diariamente sobre o estado do trabalhador é essencial para que a entidade empregadora adote determinados comportamentos, de forma a prevenir os outros trabalhadores de possíveis situações de risco. No caso de não haver essa comunicação, o trabalhador está a atuar ilícitamente, indo contra aquilo que é o dever de proteção de segurança e saúde no local de trabalho orientada pela entidade empregadora. Existe uma renúncia de cooperação com o seu superior. Situação que é tida como diferente, no caso de o trabalhador não querer mostrar os resultados do teste médico a entidade empregadora.

subordinados a realização de testes e exames médicos <sup>161</sup>. Esta norma jurídica e tema vai ser muito importante, uma vez que nos situamos numa altura em que a forma mais eficaz de perceber se determinada pessoa esta infetada com o vírus Covid-19, é precisamente através da realização de teste médico definido pelas autoridades de saúde. A norma abrange todos os trabalhadores subordinados ou a candidato a trabalho. Ou seja, em princípio, é vedada à entidade empregadora exigir aos seus subordinados e a candidatos, que estes sejam submetidos a algum tipo de exame médico ou a necessidade de apresentar algum tipo de resultado de forma a poderem apresentar-se para a realização de prestação laboral ou a pedirem admissão de candidatura.

Contudo, e como previsto na segunda parte do art. 19º, n.º 1 do CT, segunda parte, a realização destes testes médicos podem ser considerados de realização obrigatória *“quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respetiva fundamentação.”*<sup>162</sup> Sendo assim, num caso pandémico, se o empregador exigir que os seus trabalhadores realizem um teste que confirme ou não a infeção do vírus, estes devem cumprir com a sua realização<sup>163</sup>. No entanto, e como previsto legalmente, o resultado desses testes, como previsto no art. 19.º, n.º 3, deve ser apresentado pelo médico responsável<sup>164</sup>. São duas as finalidades dos exames médicos a promover pelo empregador. Em primeiro, com o objetivo de identificar se existe alguma doença, de forma prevenir contágio

---

<sup>161</sup> Este pedido deve passar por um médico. Estão aqui inseridos todos os testes possíveis e assim a testagem de doenças infecciosas e mesmo a testes Covid-19, sendo testes que estão inseridos neste núcleo da obrigação de segurança e saúde no local de trabalho, como previsto legalmente. Nada impede que seja o próprio trabalhador a realizar o teste por vontade própria.

<sup>162</sup> O autor Pedro Romano acrescenta a estes requisitos a necessidade de estes testes serem solicitados pelo um intermediação e avaliação de necessidade de um médico de trabalho. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 377 e seg.

<sup>163</sup> Apesar de esta ser uma situação de pouca ocorrência, uma vez que o sistema de combate à pandemia, dirigido pela DGS, em caso de uma situação possível de infeção dentro do local de trabalho, exigia que aos outros trabalhadores do mesmo local de trabalho e que tiveram em contato com a pessoa infetada, assumissem um comportamento de quarentena voluntária e que fosse feito o devido teste médico. Nestas situações não era necessário a intervenção da entidade empregadora.

<sup>164</sup> Ressalva-se a ideia, que o trabalhador de forma voluntária pode informar o empregador sobre o resultado, sem a necessária intervenção médica.

entre os trabalhadores, e, em segundo, identificar o trabalhador débil, de forma a proporcionar um maior conjunto de medidas de prevenção de segurança e saúde. No caso de se detetar uma doença de infeção contagiosa, e no caso de a atividade laboral prestada, for uma em que a possibilidade de haver um contágio de este trabalhador para terceiros for mais que o normal, vamos ter que considerar que o trabalhador se encontra numa situação de inaptidão para prestar o serviço: isto porque existe o tal risco de contágio, que pode provocar consequências imensas como nos vimos nós últimos tempos sobre a situação do Covid- 19, onde a transmissão por casos diretos na relação laboral, que entre trabalhadores, quer entre trabalhadores e terceiros que entravam em contato com o trabalhador infetado, aumentado o numero de contágios<sup>165</sup>.

A lei garante que as realizações destes testes devem ser praticados por entidades independentes, de forma que não resulte uma interferência nos resultados, sendo ainda que deve haver sempre o consentimento do trabalhador na realização destes testes. Em relação ao resultado final e à comunicação deste ao empregador, o autor Leal Amado considera que o fato de haver uma exigência de entregar os resultados exclusivamente ao subordinado trabalhador, deve ser considerado a única forma de garantir que aqueles resultados finais não sejam utilizados por alguma entidade empregadora para coagir ou pôr em causa a situação do trabalhador na sua prestação laboral, como previsto art. 19º, n.º 3 na parte final, do CT. O legislador não terá tido em conta que a comunicação devesse ser totalmente informada na integra ao empregador.

Não esquecer que a lei incentiva à continuação da prestação do trabalhador ou a integração do trabalhador num espaço laboral que esteja com um agravado estado de saúde, sendo que estas só podem acontecer nas situações em que seja provado que não existe um agravamento de do estado e

---

<sup>165</sup> Vários foram os casos em que foram comunicados na comunicação social em que os empregadores esconderam casos positivos de forma que a sua organização produtiva continuasse, mas que levou a que houvesse o aumento exponencial.

em que acha a possibilidade de controlar o risco associado ao estado de saúde do trabalhador<sup>166</sup>.

Existe assim um conjunto de interesses supraindividuais que estão ligados ao princípio de proteção da segurança e saúde do trabalhador e o seus direitos e deveres associados para ambas as partes da relação laboral. o direito à disponibilização de condições de trabalho de forma segura não se deixar de ser considerado como sendo um direito indisponível.

Sendo que estamos perante dois bens importantes é muito difícil determinar alguma restrição a um dos bens de forma a diminuir o conflito entre os bens (sendo um bem em prol de outro). Sabendo que existe conflito, é nos confrontado com um problema em saber quais são os “*pesos*” que devem ser atribuídos substancialmente a cada um dos bens tendo em conta o valor destes, quando é feito o “confronto” entre estes. A prestação do emprego, sem que exista um pleno, ou no mínimo, um confortável estado de saúde e segurança, resulta numa má prática laboral. Consideramos assim, que numa situação de atribuição de peso. o legislador deve ter em conta essa diferença de níveis, que apesar da importância destes bens, a saúde não depende necessariamente de um emprego, mas o emprego necessita que o bem “*saúde*” se encontra num estado razoável para ser efetuado.

### **9.2.2. A esfera da vida privada do trabalhador e dos familiares**

Outro direito fundamental que se pôs em questão, dentro do contexto da pandemia, foi o conflito da esfera da vida privada do trabalhador com o direito de autoridade da entidade empregadora (associado assim ao princípio da livre iniciativa económica da entidade empregadora). O legislador não permite, por força do art. 16º e 17º do CT, que a entidade empregadora possa pedir informações sobre assuntos da vida privada do trabalhador. Este pode exigir, no entanto, determinadas informações sobre a aptidão do trabalhador, sobre o emprego a que se esta candidatar ou é sujeito a praticar. Ainda assim,

---

<sup>166</sup> Somos claros, que esta integração só pode ser concretizada no caso haver um cumprimento do direito da obrigação de segurança e saúde e claro com o cumprimento das devidas garantias associadas a estes direitos.



a avaliação do estado de saúde do candidato a emprego ou a trabalhadores subordinado pode sempre representar uma intromissão aquilo que é a esfera privada do trabalhador, e por isso é considerada como ilegal o comportamento ofensivo da entidade empregadora sobre a forma como obtém esses dados.

De acordo com o regime de segurança e saúde do trabalho, o Lei n.º 102/2019 (RJPSST), prevê no seu art. 17º que o trabalhador deve cumprir com as regras de segurança estabelecidas, quer num plano interno, quer legislativo. É claro que o trabalhador, dentro de o local de trabalho deve cumprir com as regras estabelecidas, através das regras orientadas pela entidade empregadora, segundo o art. 15º do CT. No entanto, questionámos, dentro da pandemia, fora de o local de trabalho, o empregador poderia assumir algum controlo sobre o trabalhador sobre: a proibição de frequentar certos locais? A realização de viagens por parte do trabalhador subordinado? Se o trabalhador deve informar ao empregador que teve um comportamento de risco?

Sabemos que nas alturas críticas de pandemia, o governo limitava a circulação dos cidadãos, mas numa altura em que os números de pandemia eram considerados estáveis, para a frequência de certos serviços, havia um limite de liberdade de circulação e frequência de certos espaços. No entanto, poderia entidade empregadora limitar os trabalhadores sobre essa circulação? Poderia o empregador vir punir os seus trabalhadores quando informado sobre a circulação destes?

Somos da opinião que o trabalhador deve informar que adotou certos comportamentos, a que podemos considerar de risco, bem como informar regularmente sobre o seu estado de saúde<sup>167</sup>. No entanto, já divergimos da opinião em que o trabalhador possa ser obrigado e pressionado pela entidade empregadora a ultrapassar as situações anteriores mencionadas, e entrar no ciclo da vida privada do trabalhador, violando o direito de esfera da vida privada do trabalhador. O caso exemplo é o trabalhador que frequenta uma esplanada com familiares e amigos (inserido aqui num contexto pandémico). Será este comportamento motivo de informar ao empregador? Pode o empregador exigir essa informação, controlar a vida privada do trabalhador?

---

<sup>167</sup> Informar apenas sobre os sintomas que podem estar associados ao contexto pandémico.

Pode a entidade empregadora proibir o trabalhador de fazer esse comportamento? Pode o empregador vir punir o trabalhador por esse comportamento? Sabemos que o trabalhador deve-se comportar de forma o previsto, como um cidadão normal, deve comportar-se de forma concretizar as recomendações estipuladas pela DGS, que abarcavam uma tutela geral. Sendo assim, não é necessária a intervenção da entidade empregadora para que o trabalhador assume comportamentos preventivo e seguro, uma vez que já em si, existe um conjunto de deveres que são diretamente ligados ao trabalhador “cidadão” que devem ser cumpridos.

O direito à vida privada do trabalhador encontra-se previsto no art. 16º, onde prevê no n.º 1º que *“o empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada”* e no n.º 2, *“o direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas”*. Este direito é depois desenvolvido através dos arts. 17º a 21º do C.T. Este direito do trabalhador encontra justificação fundamental, não só no artigo 59º da C.R.P., mas através do artigo constitucional 26º <sup>168</sup>. Estamos assim a falar de princípios que protegem o trabalhador do empregador, quando este empregador se quer impor e intervir sobre assuntos da vida privada do

---

<sup>168</sup> Está ligado também ao art. 80º do CC. Estamos perante um direito que vai incidir sobre aspetos amplos, neste caso, sobre situações ligado á esfera íntima, á esfera pessoal e á esfera da vida familiar, art. 16º, n.º 2 CT. O empregador pode ou não obrigar o ser o trabalhador a tomar a vacina para Covid-19? Sabemos que em Portugal não existe um regime obrigatório para estas situações, cabendo então um direito de autodeterminação sobre este assunto. Sendo que estamos perante uma situação em que num futuro pode ou não causar uma situação de insegurança entre os trabalhadores vacinados, pode o empregador interferir? Sabemos que este pode pedir aos seus trabalhadores a realização de testes, para que seja cumprida esta obrigação de segurança e saúde, sendo até considerado uma mediada preventiva para afastar um risco de doença profissional, mas agora, ultrapassar um direito de autodeterminação do trabalhador a realizar a devida vacinação contra a doença, levanta muitas questões fundamentais. Sabemos que em determinados ordenamentos jurídicos, a lei impõe a determinados trabalhadores, a obrigação da toma da vacina para que seja possível para estes prestarem o seu trabalho. A vacinação à doença do Covid-19 meio que se torna um requisito do trabalhador subordinado para executar a sua prestação (falámos de profissionais de saúde por exemplo). No entanto, consideramos que estamos perante uma clara uma colisão de interesses fundamentais interferindo o governo com aquilo que são as liberdades dos cidadãos.

trabalhador. Sendo assim, o nosso regime legal dá uma resposta negativa sobre este tema, uma vez que o legislador proíbe o empregador de controlar a circulação e os comportamentos do trabalhador fora do local de trabalho e da esfera da autoridade do empregador<sup>169</sup>.

Mas se tivermos perante um caso de condutas de risco extralaborais de um dos trabalhadores, inserido em contexto pandémico, o empregador pode justificar o despedimento, sendo que desse comportamento de risco provocou uma infelicidade laboral<sup>170</sup>? Estamos a falar de condutas extralaborais que o trabalhador comete e que o empregador depois venha a ter informação.

A primeira noção que devemos ter deste problema é o fato de o trabalhador praticar uma conduta extra-laboral negativa que, no entanto, dentro de circunstâncias normais, não iria afetar a sua prestação laboral. Contudo, estamos perante um regime específico, dentro de um estado de emergência<sup>171</sup>. Apesar de tudo, mais uma vez, continua a ser um comportamento que vai para além fora do círculo da autoridade da entidade empregadora<sup>172</sup>. No entanto já no caso em conta de o trabalhador apanhar a doença devido a essa conduta? Será que a entidade empregadora pode punir o trabalhador? Será que é o motivo de justificação de despedimento por justa causa. A autora Maria do Rosário fala de certos comportamentos relevantes em que se pode admitir “*a presença de um nexo relevante entre essas atividades extra-laborais e a prestação de trabalho ou outros deveres laborais*” e que podem justificar o uso do poder conferido a entidade empregadora, através da celebração do contrato de trabalho. Sabemos que o

---

<sup>169</sup> Estamos perante um direito bilateral, no sentido em que não só se defende a proteção daquilo que são os direitos do trabalhador, mas esta proteção também abrange os direitos de personalidade da entidade empregadora. Este direito de reserva à vida privada abrange os dois sujeitos partes da relação laboral, apesar de ser tratado muitas vezes pela doutrina como um direito único do trabalhador. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 378 e seg. e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 452 e seg.

<sup>170</sup> Por exemplo, casos como um trabalhador que vai a uma festa ilegal e acaba por ser infetado, e, não tendo conhecimento dessa infeção pela doença do Covid-19, acaba por infetar vários trabalhadores internos.

<sup>171</sup> Ao ser declarado o Estado de Emergência, sobre o território nacional, pode ser determinado um conjunto de medidas distintas. Uma delas é a possibilidade, por parte da força da autoridade administrativa maior, limitar ou restringir aquilo que são certos e determinados direitos, liberdades e garantias dos civis.

<sup>172</sup> Sobre o regime legal no âmbito da pandemia e estado de emergência, veja-se Decreto-Lei n.º 28-B/2020 e Decreto-Lei n.º 8-A/2021.

art. 351º, n.º 2 do C.T. enumera de forma não taxativa, um conjunto de situações praticadas, fora do local de trabalho, que podem pôr em causa a prestação laboral do trabalhador e que justifica a justa causa de despedimento. Sendo não taxativo, podemos incluir aqui outras situações, outros “*comportamentos que constituam uma violação grave e culposa de qualquer dos seus deveres decorrentes da lei, do contrato, ou de instrumento de regulação coletiva do trabalho, [que] podem consubstanciar uma situação de justa causa para despedimento*”<sup>173</sup>. Apesar do direito à reserva da esfera privada do trabalhador, algumas condutas praticadas num contexto privado podem ser sancionadas internamente pela entidade empregadora<sup>174</sup>. Dentro deste conflito de interesses deve existir a regra da “*irrelevância disciplinar dos comportamentos extra-laborais do trabalhador*”<sup>175</sup>. Segundo esta regra, devemos ter em conta a imposição de certos limites, que vão incidir sobre estes direitos de personalidade do trabalhador e às suas atuações da vida privada, sendo que esses comportamentos extralaborais vão violar esse limite imposto<sup>176</sup>. Certos comportamentos assim incluídos dentro dessa violação do princípio, estipulado através de limites, leva a que a jurisprudência considere determinados, como justa causa de despedimento. São comportamentos que foram realizados fora do local e tempo de trabalho, onde não há (e não deve haver) autoridade da entidade empregadora, mas que devido à gravidade destes, põe em causa a relação com a entidade empregadora. São atos praticados que podem ter uma certa relevância no desempenho profissional do subordinado ou que podem quebrar a relação de confiança do empregador com

---

<sup>173</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 959 e seg.

<sup>174</sup> A autora Maria do Rosário menciona a obrigatoriedade da existência de uma conexão objetiva, clara relação entre o comportamento extra-laboral do subordinado e aquilo que pode vir provocar à entidade empregadora e influenciar a relação laboral atual, pondo em causa a ligação de confiança entre o empregador e o subordinado. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 959 e seg.

<sup>175</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 959 e seg.

<sup>176</sup> Como a Autora justifica essa, “*imposição decorre da necessidade de compatibilizar aqueles direitos do trabalhador com os direitos de personalidade da entidade empregadora, mas também com as necessidades organizacionais, por força dos princípios gerais de boa-fé e do abuso do direito, concretizados na ideia de que os direitos devem ser exercidos dentro de parâmetros de adequação aos fins para que foram concedidos.*” RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 959 e seg.

o seu trabalhador<sup>177</sup>. Este comportamento, se devidamente justificado e provado, pode resultar numa consideração de justa causa de despedimento, através de uma ação privada e pessoal do trabalhador<sup>178</sup>.

As regras foram claras sobre as violações e o respeito de quarentena obrigatória e a frequência de eventos ilegais, bem como o não cumprimento das medidas de segurança e distanciamento público. A questão será agora determinar se as violações destas regras se podem impor à prestação laboral, e se a partir daqui podemos justificar se o empregador pode ou não intervir juridicamente sobre o comportamento extra-laboral do seu subordinado, através de condutas que violaram o que foi estipulado num período pandémico. Damos o caso de um enfermeiro ou um médico. No caso de um profissional de saúde violar uma das regras que foram impostas, tendo em conta a situação pandémica grave, o frequentando um local de trabalho, onde é devido uma maior precaução e o contato com pacientes débeis, vulneráveis, à doença e à sua infeção, que pode em muito aumentar o risco de situação grave, somos capazes de pronunciar aqui que o comportamento do trabalhador, que se expôs a uma situação de risco, origina a uma quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador, para além da relevância deste comportamento e os seus efeitos,

---

<sup>177</sup> O autor Leal Amado reflete sobre este tema, afirmando que apesar de certos autores considerarem aquilo que ele denomina de “*separação radical entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador*”, no entanto, este não vai de acordo com este corte radical entre a vida pessoal e a vida profissional do trabalhador, considerado este como sendo um pensamento irrealista. Este levanta, conseqüentemente, a ideia de uma absorção integral da esfera pessoal do trabalhador, pela esfera profissional do subordinado. No entanto, este autor responde pela negativa, considerando ser uma ideia impossível de concretizar, uma vez que a pessoa não existe só como um profissional subordinado ao empregador, ele também existe como um cidadão fora do espaço e tempo de trabalho. Negando-se daquilo que ele determina como orientações radicais, este autor considera a necessidade da existência de uma política “*de equilíbrio, de razoabilidade, de justa medida, de proporcionalidade*” de forma a conciliar as duas vidas, pessoal e profissional, entre a liberdade do cidadão e obediência/autoridade como trabalhador subordinado. Considera assim o princípio em que se deve salvaguardar o máximo possível daquilo que são os principais, direitos e liberdades da pessoa como cidadão, considerando que o empregador deve ser afastado o máximo possível daquilo que é a vida extraprofissional do trabalhador. Mas mesmo assim, não afasta a ideia da sua posição central, em que deve ser imposto limites ao trabalhador, devido à celebração contratual, onde este trabalhador deve ter consciência dessa relação contratual quando comporta determinadas condutas extralaborais. AMADO, Leal, ob. cit., pág. 368 e seg.

<sup>178</sup> O caso é o AC. STJ., 11.05.1994, Proc. 003887, dgsi.Net. Para além, podemos juntar este comportamento como justa causa de despedimento, outras situações como crimes praticados pelo trabalhador fora do tempo e local de trabalho. RAMALHO, Maria Palma, ob. cit., pág. 959 e seg.

no desempenho profissional do trabalhador. O mesmo se pode falar de um trabalhador profissional que preste a sua atividade num lar de idosos. Consideramos assim, que perante situações destas, por força da funcionalidade da prestação labora exercida, exista a necessidade de contato próximo com pessoas débeis de saúde, suscetíveis de riscos fatal por causa da doença, o trabalhador, no caso de praticar comportamentos que não são de acordo com as regras imposta pela DGS e pelo o governo Português, pode justificar a justa causa de despedimento através desta quebra de relação de confiança entre o empregador e o trabalhador, bem como justificando-se através de pôr em causa o desempenho profissional do trabalhador, através do art. 352º, n.º 2 do C:T. Tal como previsto pelos ensinamentos da autora Maira do Rosário, para que esses comportamentos justifiquem a justa causa, deve existir um nexu, “*um nexu relevante entre aquelas condutas e o contrato de trabalho, no sentido em que, apesar de extralaborais, tais condutas se repercutem no vínculo de trabalho de modo grave, justificativo da respetiva substancia.*”<sup>179</sup> Nestes casos anteriormente mencionados, arguimos a existência de tal nexu, uma vez que estamos perante situações ligadas a saúde, à proteção da integridade pessoal e do cuidado de pessoas, onde é exigido um grande nível de cuidados<sup>180</sup>. Em outros casos, sendo que não existindo o tal nexu de ligação deve considerar-se que não exista justificação, pelo menos num plano máximo (castigo para o trabalhador) o despedimento do trabalhador por justa causa.

A par da subordinação do trabalhador ao empregador, sobre a posição criada pela celebração do contrato de trabalho, temos em contra partida um conjunto de poderes, correspondentes a esta subordinação, em que a doutrina e jurisprudência divide em dois: poder diretivo e o poder disciplinar<sup>181</sup>. Segundo a autora Maria do Rosário, esta considera o poder disciplinar como o

---

<sup>179</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 959 e seg.

<sup>180</sup> No caso de haver uma violação criminal do trabalhador fora do local e tempo de trabalho, a jurisprudência considera que para haver a justificação de justa causa, o crime realizado pode levar a quebra da relação da quebra de confiança entre as partes. Outras considerações são a natureza do crime, onde se compara esse crime com a prestação celebrada pela o empregado- em certas situações, a relação entre o trabalhador e o seu desempenho profissional, pode ser posto em causa.

<sup>181</sup> AMADO, João Leal, ob. cit., pág. 203 e 204. O autor fala nos seus estudos numa divisão tripartida destes poderes. A estes dois mencionados, o autor fala também da inclusão central do poder regulamentar.

poder que “permite ao empregador estabelecer regras de conduta do trabalhador na organização que não se reportam à atividade laboral (é a faceta prescritiva deste poder) e aplicar sanções, que recaem sobre a pessoa do trabalhador, em caso de incumprimento dos comandos emitidos ao abrigo do poder de direção ou ao poder disciplinar prescrito”.<sup>182</sup> Consideramos esta, a faceta sancionatória deste poder. Já o poder diretivo “é a faculdade através da qual o empregador procede à determinação da função do trabalhador e emite ordens e instruções à determinação da função do trabalhador e emite ordens e instruções com vista ao cumprimento da atividade laboral e de outros deveres acessórios pelo trabalhador.”<sup>183/184</sup> Esta matéria encontra-se consagrada no Código de Trabalho, a partir dos arts. 97º, 98º e 99º, art. 128º e mais à frente nos arts. 328º e seguintes.

É dentro deste poder diretivo e disciplinar que podemos justificar a autenticidade de um Plano de Contingência<sup>185</sup>, bem como a obrigatoriedade dos seus trabalhadores cumprirem com o que é imposto pela entidade empregadora, bem como a possível aplicação de sanção, uma vez que não foi

---

<sup>182</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág.709 e 710 e AMADO, João Leal, ob. cit., pág. 203 e seg.

<sup>183</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág.709 e 710 e AMADO, João Leal, ob. cit., pág. 203 e seg.

<sup>184</sup> Existem duas perspetivas sobre este tema: uma versão dualista, onde considera que são poderes autónomos e paralelos um de outro sobre a atuação da entidade empregador; a outra perspetiva fala numa perspetiva monista, onde considera haver uma maior relevância e superioridade do poder diretivo da entidade empregadora e considerando que os outros poderes descendem deste primórdio do poder diretivo, de onde se encaixa o poder disciplinar. A maioria da doutrina nacional e estrangeira, opta pela primeira perspetiva, a perspetiva dualista, opção também escolhida pela autora Maria do Rosário. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág.709 e seg.

<sup>185</sup> Surgem com os termos do 34.º-B do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, que foi introduzido pelo Decreto-Lei n.º 20/2020. Este Plano deve ser devidamente publicado de forma a ser uma essencial fonte de informação e regulamentar, que elaborado pela entidade empregadora, deve haver uma assertiva participação dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho da empresa, bem como dos trabalhadores, e representantes destes mesmos. As regras originadas deste plano devem ser normas de cláusula geral, que apresentam várias características, assumindo um caráter genérico<sup>185</sup>, a essencialidade do caráter universal<sup>185</sup> e a característica geral em que deve abranger a totalidade dos trabalhadores.<sup>185</sup> Ao aumentar aquilo que é o círculo de considerado fatores de risco, esta regra preventiva também vai ser obrigada a expandir, abrangendo situações “novas” de risco: a norma de segurança e saúde deve ser caracterizada como uma “obrigação aberta”. Para além destas características, as normas devem assumir a importância da introdução do elemento técnico, nestas normas da garantia do trabalhador, sendo considerado mesmo essencial nestas normas para sua boa concretização. Sobre esta matéria Cfr. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 220 e seg. Da mesma opinião, ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 93 e seg.

cumprida as medidas de segurança e saúde. No entanto, este poder disciplinar e poder diretivo, associado à criação e regência de um Plano de Contingência, podem ser limitados apenas a certas medidas? Uma questão que se levantou muito com o surgimento da doença Covid-19, associado depois ao regime da prestação laboral, foi sobre a deslocação do trabalhador. Pode o Plano de Contingência restringir ou até proibir o trabalhador de realizar certos comportamentos? Pode este limitar a circulação do sujeito trabalhador e proibir este da realização de viagens?

Segundo o art. 97 ° do CT, “*compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.*” Podemos dizer que é atribuído ao empregador o poder, tendo em conta os interesses que este pretenda prosseguir, de ajustar a prestação laboral dos seus subordinados<sup>186</sup>. No entanto, como previsto no regime legal, este poder sofre dos seus limites. Esta delimitação pode acontecer por dois critérios, estamos a falar de um critério positivo e um critério negativo. O primeiro critério ocorre com a limitação deste poder diretivo sobre aquilo que é a função da atividade laboral do seu subordinado. Já quando ao critério negativo, este poder diretivo é limitado por o que é estipulado pela lei<sup>187</sup> e pelas regras estabelecidas no contrato de trabalho celebrado,<sup>188</sup>. Neste caso, o empregador não pode por via do seu poder diretivo e através de medidas estabelecidas através de um Plano de Contingência limitar a circulação do trabalhador, nem impor limites áquilo que são os seus direitos de personalidade como o direito à reserva da vida privada e da família. Sendo que pode, o trabalhador circular (dentro dos limites impostos) ou até viajar, não podendo ser impostos nenhum limite á sua circulação, pelo menos pela sua entidade empregadora<sup>189</sup>. O empregador pode

---

<sup>186</sup> À entidade empregadora é atribuída o poder de ajustar a prestação que é realizada pelos seus subordinados de forma a chegar ao melhor resultado económico , pretendido por este. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 649 e seg.

<sup>187</sup> Estamos a falar especialmente do conjunto de normas sobre a matéria dos direitos e garantias dos trabalhadores, direitos de personalidade, estipulados em matéria legal laboral.

<sup>188</sup> No caso de haver uma violação deste critério, a desobediência do trabalhador sobre a ordem emitida pela entidade empregadora, vai ser considerada como legítima, como estabelecido no art. 128º,n.º 1, in fine.

<sup>189</sup> No entanto, o que pode vir a acontecer é uma sanção civil uma vez que a circulação se encontra em alguns períodos de tempo, limitada e até proibida



apenas impor no Plano de Contingência que os seus trabalhadores, no caso de assumirem um comportamento de risco ou depois da realização da uma viagem, fiquem obrigados a um período de quarentena obrigatória, antes de poderem voltar ao seu local de trabalho. No entanto, esse plano de isolamento obrigatório, não leva a perda da retribuição do trabalhador. O trabalhador não pode ser sancionado pelo empregador nestes casos.

Outra questão é sobre o fato do empregador poder ou não sancionar o seu trabalhador, uma vez que o subordinado realizou um comportamento que levou à violação do Plano de Contingência. O poder disciplinar laboral<sup>190</sup> é considerado pela autora Maria do Rosário, como a “*mais complexa componente da situação jus laboral do empregador, no contrato de trabalho*”<sup>191</sup>. É atribuído ao empregador na lei do CT através do art. 98º, este poder disciplinar, onde está atribuído um sentido amplo e um sentido restrito sobre este. Dentro deste sentido restrito, podemos falar de um duplo conteúdo: temos o conteúdo prescrito, onde o poder disciplinar permite que as entidades empregadoras possam emitir certas regras dentro da sua organização, que vão para além daquilo que é a prestação do trabalhador. Mas o conteúdo deste poder, a que nós damos a devida importância, é através do conteúdo sancionatório ou punitivo: a partir desta faceta, ao empregador, é permitido aplicar certas sanções disciplinares sobre o trabalhador<sup>192</sup>. As razões podem variar, sendo que a mais comum é pelo incumprimento de certos deveres correspondentes ao empregado, mas também podem ocorrer por motivo

---

<sup>190</sup> Este poder disciplinar encontra-se também ele no art. 98º do CT, onde existe a remissão para a titularidade deste para a entidade empregadora. É considerado como um dos elementos importantes do C.T., uma vez que assegura esta posição de domínio face aos seus subordinados.

<sup>191</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág.709 e seg.

<sup>192</sup> Temos assim, um poder disciplinar onde o empregador assegura que as ordens que foram emitidas por este, sejam praticadas pelo seu trabalhador, assegurando assim a eficácia destas. Ter em atenção que estamos perante um direito subjetivo em sentido próprio, inserido numa relação privada, mas que é apenas permitido a este tipo de celebração negocial laboral. Isto, uma vez que se justifica, devido à posição jurídica que o empregador assume face ao trabalhador subordinado. A possibilidade do trabalhador ser punido pela sua entidade empregadora é uma situação que não é prevista em nenhum outro tipo de negócio de direito privado. Estamos perante um direito de conteúdo egoísta, onde este direito vai prosseguir os interesses da entidade empregadora. .

negocial, legal ou resultado de uma imposição por força de uma regulamentação coletiva de trabalho ou empresarial.

Contudo, existem limites impostos a este poder. Estamos a falar de interesses do empregador ou de interesses da organização, apenas interesses que tenham a ver com a vida laboral, não podendo existir interesse da vida pessoal do empregador, ou que venham a interferir com a vida pessoal ou privada do trabalhador quando no exercício deste poder<sup>193</sup>. O empregador não pode sancionar o trabalhador por situações em que existe uma situação de conflito entre a vida pessoal e a vida laboral do subordinado. Então o que pode ser sancionado? Para que seja considerado uma infração disciplinar, considerada punível, a autora qualifica como um comportamento “*todo e qualquer comportamento do trabalhador que viole um dos seguintes deveres: o dever principal de prestação da atividade laboral; os deveres acessórios integrantes e autónomos da prestação de trabalho; outros deveres decorrentes do contrato de trabalho, de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento empresarial; e ainda deveres legais e contratuais gerais, bem como deveres resultantes de conceitos indeterminados*”<sup>194</sup>. Esta autora, mais à frente confirma a sua opinião, indo de acordo com a doutrina francesa, considerado que vai ser considerado como um comportamento punível como uma ação culposa do seu subordinado qualquer comportamento que viola alguns dos seus deveres que são impostos ao trabalhador no art. 128º, n.º 1 do CT, para além de outras obrigações a que o trabalhador subordinado está sujeito<sup>195</sup>. Sendo assim, neste âmbito amplo criado pelo poder

---

<sup>193</sup> Este poder está limitado através do critério da adequação funcional, através do art 344 CC.

<sup>194</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág.753 e seg. O autor Pedro Romano considera que apesar de não ser explicado na lei o que é uma infração disciplinar, é importante estabelecer os limites daquilo que o empregador pode sancionar, sendo que deve ser sancionadas as atuações do trabalhador que ponham em causa o que é estipulado no regime legal laboral, bem como o conteúdo celebrado no contrato de trabalho. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 655 e seg.

<sup>195</sup> A autora considera que alguns comportamentos que sejam culposos podem ser mais daqueles que estejam associados unicamente à prestação laboral, podendo ser considerado infrações disciplinares aqueles que não tenham a ver com as determinações do poder diretivo. Estamos a falar da violação dos deveres acessórios autónomos da prestação principal ou de outros comportamentos associados à prestação laboral, de disciplina e comportamento. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág.753 e seg. O autor Pedro Romano também vai de acordo com esta opinião, afirmando que o poder diretivo, em casos excecionais pode ser usado em situações fora do local de trabalho, mas que a sua aplicação implica a ligação

sancionatório, atribuído ao empregador, podemos incluir, não só a violação das regras de segurança e saúde orientadas pela entidade empregadora, bem como sancionar o trabalhador pelo desrespeito sobre as medidas estabelecidas no Plano de Contingência<sup>196</sup>. Argumentámos assim, que no caso de haver a violação de regras estabelecidas no Plano de Contingência, o empregador no uso do seu poder disciplinar pode sancionar<sup>197</sup> o trabalhador e é aberto o processo disciplinar<sup>198</sup>.

## **10. Quadro contratual da relação laboral: o enquadramento do dever de segurança e saúde**

Anteriormente, nosso projeto, defendemos a ideia de que o direito de segurança e saúde no local de trabalho reveste uma natureza contratual. Importa agora inserir este direito dentro do sistema que é o quadro da multiplicidade de vínculos de relações inseridas no contrato de trabalho. No contrato de trabalho, no centro da obrigação sinalagmática temos a troca de uma prestação disponibilizada pelo trabalhador em troca de uma renumeração prestada pela entidade empregadora. No entanto, este vínculo de prestação laboral não se esgota apenas com essa prestação laboral e o pagamento de uma renumeração. A esta obrigação central de prestação de trabalho e renumeração, o contrato celebrado é acompanhado pelo um conjunto de direitos e deveres. Podemos definir estas obrigações sinalagmáticas como os deveres primários

---

com o contexto laboral. Estamos a falar de casos excepcionais, que foram avaliados concretamente e com provas justificadas, tendo sempre em conta, que o trabalhador não pode sofrer qualquer tipo de limitação sobre a sua vida pessoal e íntima, nem podendo o empregador determinados limites a essa esfera do trabalhador subordinado. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 656 e seg.

<sup>196</sup> Confirma a autonomia destes dois poderes, de autoridade/diretivo e poder disciplinar.

<sup>197</sup> Quanto ao tipo de aplicação de sanção disciplinar, as varias sanções estão previstas no art.º 328, n.º 1 do CT. Para que seja aplicado o tipo de sanção é necessário dar a devida atenção à natureza e caracterização da infração disciplinar praticada. No nosso caso, vamos dar um claro interesse à violação das regras impostas pela entidade empregadora sobre a matéria de segurança e saúde, bem como a violação daquilo que são as regras contidas no Plano de Contingência criado. Cabe ao empregador, enquanto deliberar sobre a decisão a tomar, seguir um princípio de proporcionalidade entre a infração e a sanção. São previstos alguns limites aquando da aplicação das sanções: temos o limite geral do respeito pelos direitos, liberdades e garantias do trabalhador; limites máximos de valores e de duração para certas sanções: e uma limitação para a sanção do despedimento por medida disciplinar.

<sup>198</sup> Sobre um maior desenvolvimento veja-se MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit. 658 e seg., e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág.771 e seg.

da relação laboral<sup>199</sup>. A estes deveres primários da relação podemos falar dos deveres secundários da prestação<sup>200</sup> que se dividem em entre deveres secundários acessórios da prestação principal e os deveres secundários complementares da prestação principal.

Tal como a maioria da doutrina portuguesa considera, o direito do trabalhador relativo à prevenção, bem como a prestação da sua atividade laboral em condições de segurança e saúde, bem como a responsabilidade em situação de infortúnio laboral é considerado como um dever acessório a prestação laboral<sup>201/202</sup>

### **10.1. Obrigação de resultado ou obrigação de meios**

A pergunta que nos falta fazer sobre a obrigação do empregador, revela-se sobre o seguinte: a obrigação de segurança e saúde no local de trabalho, deve ser inserida num contexto de uma obrigação de meios ou, porventura, uma obrigação de resultado?<sup>203</sup> Vimos assim a entender a forma de comportamento do empregador face à sua obrigação: se recai sobre este, a funcionalidade de abranger um conjunto de comportamentos compreendidos

---

<sup>199</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 423 e seg. e 653 e seg.

<sup>200</sup> Veja-se a destinação proposta por VARELA, João de Matos Antunes, “*Das Obrigações em Geral*”, Almedina, 9.<sup>a</sup> reimpressão da 10.<sup>a</sup> edição, 2000, pág. 124 e seg. O autor ainda acrescenta os deveres acessórios de conduta.

<sup>201</sup> Sobre esta matéria veja-se Rouxinol, Milena, ob. cit., pág. 137 e seg. A autora considera, que apesar de compreender como um direito acessório, refere nos seus estudos que não existe nenhuma relação entre o dever de pagamento da prestação realizada pelo trabalhador e o dever de segurança e saúde no local de trabalho, não existe uma relação de instrumentalidade entre as duas. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 658 e seg., ROXO, Manuel, ob. cit., pág. 147 e seg. O autor Calvão da Silva, apesar de considerar que este direito está inserido num contexto de dever secundário, considera que devido à complexa e instável, que caracteriza os traços da relação laboral, não seria demais considerar que este direito possa pertencer ao núcleo dos direitos de prestação principal. SILVA, Calvão, ob. cit., pág. 3 e seg.

<sup>202</sup> Não obstante a nossa opinião, alguma parte da doutrina defende a inclusão destes deveres do empregador categoria dos *Schutzpflichten*, denominados deveres de proteção, apesar da resposta negativa da autora da Milena Rouxinol. Veja-se Rouxinol, Milena, pág. 141 e seg. O autor Lucas Ribeiro considera que os deveres de proteção são deveres que não interessam diretamente à prestação principal, estão ao serviço da plena consecução dos interesses globais visados pela relação contratual. RIBEIRO, Ricardo Lucas, “Obrigações de meios e obrigações de resultado”, 1.<sup>a</sup> Edição, Coimbra: Wolters Kluwer Portugal; Coimbra Editora, 2010, pág. 44 e 45.

<sup>203</sup> Sobre um maior desenvolvimento desta matéria sobre as obrigações de meios e obrigações de resultados veja-se Ricardo Lucas Ribeiro. mencionada pela doutrina portuguesa, a distinção sobre estas duas obrigações, veja-se R.Demogue (*Traité des obligations en général*, tomo V, parte I, Paris, 1925, n.º 1237, págs. 536 e seg., e tomo VI, Paris, 1931, n.º 599, pág. 644.)

como diligente, comportamentos que visam o afastamento dos riscos profissionais, e, a partir desta aplicabilidade da sua obrigação, compreendemos como uma obrigação de meios<sup>204</sup>; ou se estamos perante uma obrigação de resultado<sup>205</sup>, onde o empregador está apenas vinculado ao resultado pretendido, ou seja, este deve cumprir com a sua obrigação de segurança e saúde no local de trabalho, dentro aquilo que são os esforços exigidos patamar de diligência média<sup>206</sup>.

Após o esclarecimento sobre o que implica cada uma das obrigações, certa doutrina encaixa, para além destes dois tipos de obrigação, a inclusão de uma terceira. Resultado da opinião sobre o que os autores entendem como situações impossíveis de encaixar nos dois tipos de obrigações classicamente mencionadas, a doutrina considerou a criação de uma outra categoria, ficando assim com uma categorização tripla sobre a variedade de classificação de obrigações<sup>207</sup>. Para além da obrigação de resultado e da obrigação de meios,

---

<sup>204</sup> Segunda a definição recreada pelo autor Ricardo Lucas Ribeiro, estamos perante uma obrigação de meios quando “*o devedor se obriga apenas a desenvolver uma atividade ou conduta diligente em direção ao resultado final (realização do interesse primário do credor), mas sem assegurar que o mesmo se produza.*” RIBEIRO, Ricardo Lucas, ob. cit., pág. 20 e 21. O autor Júlio de Almeida define como uma “*obrigação em que o devedor apenas se compromete a desenvolver prudente e diligentemente certa atividade para a obtenção de um determinado efeito, mas sem assegurar que o mesmo se produza*”. O autor continua esclarecendo que, é por essa definição concedida, que o devedor fique exonerado na hipótese de o cumprimento requerer uma diligencia maior que a prometida, e que tanto a impossibilidade objetiva, art. 790º do C.C. e como a subjetiva, art. 791º do C.C. não imputáveis ao devedor o liberem. COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, 12ª ed., rev. e actual., 3ª reimp., Almedina, pág. 1039 e seg.

<sup>205</sup> O autor Ricardo Lucas Ribeiro define obrigação de resultado como seno uma obrigação onde o “*devedor fica adstrito, em benefício do credor, à produção de um certo efeito útil, que atua satisfatoriamente o interesse creditório final ou primário, isto e, o interesse que em último termo o credor se propõe alcançar.*” RIBEIRO, Ricardo Lucas, ob. cit., pág. 19 e 20. O autor Júlio de Almeida define como a obrigação que estamos perante uma consideração da lei ou do negocio jurídico que o devedor está vinculado a conseguir certo efeito útil. COSTA, Mário Júlio de Almeida, ob. cit., pág. 1040 e seg.

<sup>206</sup> Vamos ter em conta este parâmetro para comparar à teoria da culpa do agente, como deficiência da conduta.

<sup>207</sup> Resumindo alguns pontos sobre a esfera da garantia: o devedor da relação só vai responder em sentido próprio numa situação de omissão da sua prestação devida, quando esta prestação era imputável a este. Em situação contrária, ou seja, no caso, não se poder atribuir àquela pessoa do devedor um juízo de culpa, mas que seja necessário compensar o credor, por falta de concretização daquilo que era a obrigação legal estabelecida, este deve ser indemnizado a título de garantia. Se estivermos perante aquilo que são as obrigações de resultado, as situações previstas na lei, em que o devedor deve responder, mesmo que não tenha culpa da omissão de cumprimento, quer as situações em que ele não pratica a obrigação (desiste de praticar), o devedor têm de provar que o fato de não haver cumprimento e não haver o resultado que era desejado no inicio da obrigação, não é imputado a este.

os autores estabeleceram a denominada obrigação de garantia<sup>208</sup>, figura distinta das outras obrigações. Segunda a opinião da autora Milena Rouxinol, define uma obrigação de garantia, quando estamos perante uma “*categoria em que as obrigações por cuja inexecução o devedor responde ainda que não se lhe possa dirigir qualquer juízo de culpa*”. A distinção de este último e os outros dois tipos de obrigação é compreendido pelo fato de “*o devedor se obriga a empreender esforços, de acordo com o padrão do homem mediantemente diligente, para atingir determinado objetivo visado pelo credor e aqueloutros em que lhe incumbe efetivar tal objetivo*”<sup>209</sup>. Damos atenção a esta obrigação de garantia, uma vez que de acordo com o nosso tema, podíamos assumir a sua relevância, devido aos pressupostos que são intercetados na obrigação de segurança e saúde da entidade empregadora nesta obrigação de garantia; a entidade empregadora, mesmo que se encontre num cenário de incumprimento da sua obrigação de segurança e saúde a que esta titulado, vai ter de reparar os danos sofridos pelos trabalhadores lesados, quer através de acidentes de trabalho ou no caso de doenças profissionais. Este é o regime legalmente previsto na lei laboral e em matéria de responsabilidade dos danos sofridos. Sendo assim, podíamos considerar plausível que a obrigação tutelada pelo empregador, de segurança e saúde no local de trabalho para proteção do trabalhador e terceiros, é então uma obrigação de garantia. Existe, no entanto, alguma discordância sobre esta conceção. E essa indecisão é justificada pela seguinte declaração: “*o empregador[a] cumpre (a sua obrigação) realizando apenas a atividade preventiva, ou se só a cumpre quando, levando a cabo tal atividade, logra uma proteção eficaz, permanecendo o trabalhador imune aos*

---

<sup>208</sup> O autor Júlio de Almeida define esta obrigação, onde “*o devedor promete ainda mais do que nas obrigações de resultado, pois assume o risco da não verificação do efeito pretendido*”. Assim, o lesante, vai responder em caso de falha, não podendo este afirmar certa situação que possa ter tornado aquela prestação impossível de cumprir. O que se pode apontar a esta obrigação de garantia é identificar até que ponto o devedor deve estar obrigado a certificar-se que existe a realização da sua obrigação. Outra questão que é apontada por este autor é sobre o “*carater aleatório ou não do resultado pretendido*”. COSTA, Mário Júlio de Almeida, ob. cit., pág. 1040 e seg.

<sup>209</sup> ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 261 e seg.

*riscos profissionais e sendo devolvido nas mesmas condições em que foi admitido ao trabalho*”. A autora Milena Rouxinol, a partir desta afirmação, introduz duas ideias alternativas à forma de concretização da obrigação do empregador sobre a segurança e saúde no local de trabalho, afastando assim a ideia da inclusão da obrigação de segurança e saúde no plano das obrigações de garantia<sup>210</sup>.

Quando estamos perante uma situação laboral, o que se pede ao empregador é que estabelece comportamentos que devam proporcionar a segurança do trabalhador, onde no final da prestação diária, o trabalhador consiga sair do local de trabalho de forma segura, sem sofrer nenhum dano devido à prática laboral ou por se encontrar naquele meio laboral. Em caso de acidente ou outra situação que ponha em causa a saúde do trabalhador e prejudicando este, levando a situações danosas, o empregador torna-se devedor sobre a compensação dos danos sofridos que são inerentes ao acidente que foi sofrido no local e horário de trabalho<sup>211</sup>. Deste evento, entre o empregador e a lesão do trabalhador, sustentámos a intervenção do instituto da reparação automática, prevista pelo regime legal<sup>212</sup>. Este mecanismo funciona no caso de não haver cumprimento da obrigação do empregador, a que é obrigado por lei, e no caso de cumprimento da obrigação da segurança e saúde, mas que, no entanto, a situação de risco veio a acontecer provocando uma lesão para o seu trabalhador subordinado. O empregador pode levar ou não o cumprimento da sua obrigação<sup>213</sup>, sendo que numa situação em que não haja

---

<sup>210</sup> No entanto, a autora diz que mesmo assim estas duas idealizações, não vão responder àquilo que verdadeiramente é desejado determinar sobre este tema da obrigação de segurança e saúde e esta dicotomia entre obrigação de meio e obrigação de resultado. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 261 e seg.

<sup>211</sup> Chamar apenas uma pequena atenção aos acidentes *in itinere*, acidentes de deslocação que resultam fora do local e tempo de trabalho, mas onde são merecedoras de reparação.

<sup>212</sup> No caso de haver uma reparação automática em situações de incumprimento, o objetivo é afastar a necessidade de o trabalhador apresentar uma prova de ilicitude e de culpa da situação penosa que originou o dano. Ou seja, a necessidade de haver uma sempre noção de segurança e saúde do trabalhador, onde no final do dia esteja da mesma forma saudável e sem lesões como entrou para a sua prestação laboral, é o que justifica esta ideia de reparação automática. Mesmo numa situação em que o empregador não cometeu, nem um comportamento ilícito e sem culpa (no caso de cumprimento da obrigação de segurança e saúde) ou mesmo no caso de haver um incumprimento desta obrigação do empregador. Mesmo em caso de dúvida, sobre a forma como se originou, o trabalhador nesta situação é afastado de provar que teve culpa na situação infortúnio (escusa de prova), o interesse está mesmo na defesa do trabalhador.

<sup>213</sup> Correndo o risco pelo não cumprimento desta.

o cumprimento da obrigação da entidade empregadora, já não é considerado “garantia”, uma vez que “*não é sustentada por um dever ressarcitório independente de ilicitude e de culpa.*”<sup>214</sup>

Para termos em conta, para saber se estamos perante uma obrigação de resultado ou de meios (sobre esta obrigação de segurança e saúde da entidade empregadora) temos de dar a importância se esta obrigação deve visar um comportamento sobre a necessidade de “*eliminar o risco da lesão*”, ou no caso de o empregador não conseguir evitar a situação de perigo, a que está adstrito, mesmo que o trabalhador não tenha sofrido nenhum dano deste, se vamos considerar que o empregador não cumpriu com a sua obrigação de segurança e saúde no local de trabalho. Quando temos em conta o resultado desta obrigação, devemos ter em conta o que o empregador e os comportamentos e medidas que este vai adotar para proteger o trabalhador, são consideradas aptas para vir afastar ou a reduzir o máximo possível a situação de risco. Se tivermos esta consciência sobre o trabalho do empregador, considerados que este está adstrito a uma obrigação de resultado<sup>215</sup>, uma vez que cabe ao empregador assegurar que o seu trabalhador não sofreu nenhum resultado penoso, que não sofreu um dano, porque existiu um conjunto de condições propícias a afastar ou a diminuir as situações de risco<sup>216</sup>. Mas se estamos perante uma obrigação de meios, é lhe imposto por lei, a adoção de um conjunto de medidas condicionadas através de um pensamento do homem médio (medidas prudentes e diligentes), que servissem então para que com

---

<sup>214</sup> ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 261 e seg.

<sup>215</sup> Consideramos que o cumprimento da obrigação de resultado se encontra cumprida quando existe a produção do resultado pretendido. Existe, portanto, uma ligação direta entre a produção e o resultado obtido, que vai (ou não) produzir o sucesso da obrigação de resultado. RIBEIRO, Ricardo Lucas, ob. cit., pág. 21.

<sup>216</sup> Temos aqui um incumprimento da obrigação, esta omissão que é considerada ilícita (consideramos ilícita a situação de desconformidade entre aquilo que deveria ter sido realizado e o que aconteceu na realidade) O autor Ricardo Lucas, e desenvolvendo os ensinamentos do autor Galvão Teles, indica a necessidade, de junto à ilicitude do comportamento ou omissão do devedor, é necessário que este tenha atuado com culpa, só assim é que podemos falar na responsabilidade deste devedor, o empregador, perante o credor, o trabalhador. Para além desta necessidade de uma realidade objetiva da omissão, que nos representamos como a ilicitude, temos de ter em conta uma realidade subjetiva, que nos representamos como a culpa da entidade empregadora. RIBEIRO, Ricardo Lucas, ob. cit., pág.118 e 119. Este vai ser um assunto que mais à frente vamos ter em conta devido à divergência que é adotada por alguns tribunais.



estas medidas resulta-se a chegada de tal objetivo (objetivo de proteger o trabalhador afastando as situações de risco)<sup>217</sup>.

Através da ordem legal portuguesa podemos notar uma certa tendência para adotar uma posição de obrigação de resultado<sup>218/219</sup>. O regime legal laboral, quer no Código de Trabalho, quer no regime laboral específico<sup>220</sup>, prevê que cabe à entidade empregadora estabelecer as condições de segurança e saúde necessárias e incondicionais para haver a boa e protegida prestação laboral dentro do local de trabalho<sup>221</sup>. Essas condições devem ser asseguradas<sup>222</sup>. As medidas, previstas legalmente, são definidas através de uma condição de “*necessidade*”, tendo em conta a prestação laboral celebrada, para além de obrigatoriedade de serem consideradas como eficazes para estabelecer esse nível de proteção desejado para o trabalhador e afastar o

---

<sup>217</sup> No sistema legal francês, sobre esta matéria da obrigação da segurança e saúde titulada pela entidade empregadora é tratada desde sempre como uma obrigação de resultado.

<sup>218</sup> Ao referenciar-mos como uma obrigação de resultado deve-se ao fato de prevenir aquilo que são as situações de perigo e de risco: o fato de haver situações de perigo e de risco profissional, que encontrámos no local de trabalho, cabe ao empregador afastar totalmente ou parcialmente dos trabalhadores subordinados, para não haver assim a possibilidade de consequências. É imprescindível para o empregador alcançar este objetivo, de manter em segurança e saúde dos seus trabalhadores subordinados, sendo que estamos a falar da parte da relação que tem sobre si aquilo que é o poder diretivo sobre a outra parte. Assume assim uma categoria de controlo sobre os seus trabalhadores. Em caso de uma situação de risco que não pode ser afastado, o empregador, numa fase máxima de medidas a ser adotadas, pode obrigar a paralisação laboral, de forma a afastar totalmente o trabalhador daquela situação de risco. No entanto o trabalhador pode não cumprir com essa ordem emitida, adotando um comportamento desobediente da ordem dada ( e que é penalizada por lei), sendo que o trabalhador pode ficar exposto ao perigo profissional e vir se mesmo a concretizar, prejudicando este na criação de dano. No entanto, apesar da culpa do trabalhador sobre o comportamento errado que adotou, não podemos fugir daquilo que foram as ações anteriores do empregador porque temos de ter em conta que o empregador é obrigado a adotar todas as medidas possíveis para prevenir aquele risco, medidas consideradas como necessárias e exigidas, para que dessa forma conseguisse proteger os seus subordinados e não prejudicar estes dos vários riscos profissionais. Mesmo nestes casos, o empregador pode ser prejudicado pela sua omissão de comportamentos a adotar.

<sup>219</sup> Muitos são os autores que consideram esse entendimento. Veja-se ROXO, Manuel, ob. cit., pág. 105, 116 e 117, e SILVA, João Nuno Calvão, ob. cit., pág. 9 e 10.

<sup>220</sup> Quer da LAT, quer da RJSS.

<sup>221</sup> Um conjunto de medidas que vão ser dirigidas para os trabalhadores e que também visam afetar o local de trabalho, mas estes trabalhadores também eles, podem ser considerados dentro do meio laboral como agentes criadores de perigos e riscos profissionais (claro que essa interpretação vai sempre depender da prestação laboral praticada, para além de que o grau de determinação dessa variável de proporcionador de risco também vai variar).

<sup>222</sup> Independentemente da interpretação e consideração que nós adotamos sobre aquilo que é a obrigação de segurança e saúde da entidade empregadora, vamos e devemos considerar como que o empregador atingiu o seu cumprimento, se a atuação deste atingisse aquilo que é o nível de atuação preventiva anteriormente mencionada. Não vai ser considerada cumprida quando não chega aquele nível, em contrapartida.

perigo e risco profissional<sup>223</sup>. No caso de uma obrigação de meios<sup>224</sup>, para que se chega ao resultado, este não vai depender apenas da conduta que deve o devedor praticar (que é legalmente exigida a realização desta), sendo ainda necessário um conjunto de requisitos para confirmar essa obrigação como cumprida. No caso de estas circunstâncias não se virem a concretizar ou a ser realizadas, a obrigação vai ser mesmo assim considerada como cumprida, “desde que o obrigado tenha desenvolvido para o fim visado a diligência adequada”<sup>225/226</sup>.

Em conclusão desta caracterização, proferimos a corporação desta obrigação de segurança e saúde, onde não existe apenas e unicamente a atuação de um sujeito jurídico. fatores para que se chega ao objetivo favorável e que é pretendido. Apesar de ser o empregador que têm a obrigação fornecer materiais e regras de segurança para os trabalhadores<sup>227</sup>, fatores para que se

---

<sup>223</sup> Devido aos bens que são alvo de proteção desta obrigação (como principalmente a vida, mas a integridade física do trabalhador entre outras), não basta que o empregador, titular da obrigação, se comporta apenas de forma diligente ou que existe apenas pequeno esforço deste. Questiona-se, estará estipulado aquilo que será um mínimo de esforço? Devemos considerar o mínimo de esforço o que está imposto na lei ou em recomendações dos órgãos próprios para isso?

<sup>224</sup> Associado a esta obrigação, o cumprimento jurídico desta matéria sempre estaria direcionado ao empregador, por força daquilo que é o “principio da atuação segundo o cânone da diligencia normalmente exigível ao homem medido, colocado na posição do devedor”. Sendo assim, alguma doutrina considera que este pensamento poderia pôr em questão se afinal esta obrigação de segurança e saúde poderia ser considerada como uma obrigação de meios: no entanto, este padrão pode variar consoante a relação contratual que estamos perante.

<sup>225</sup> ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 268 e seg.

<sup>226</sup> Vamos considerar aquela obrigação como realizada quando aquelas circunstâncias (que necessitam de ser realizadas) não são controladas dentro da esfera de atuação do devedor. Exemplo frequente utilizado é o do médico quando ao realizar uma cura, necessita de recorrer aos meios necessários, mas onde não vai ter controlo a diversas situações que podem vir a interferir na cura do paciente, situações de ordem subjetiva ou objetiva, estamos a falar da falta de matérias médicos essenciais para recuperação ou mesmo também o estado de saúde do paciente que pode não ter “força suficiente” para a estável recuperação”- a outra solução prevista “ou não pode haver uma desvio aquilo que está previsto na ordem legal, vamos pressupor “o concurso dos fatores coadjuvantes da realização do mesmo.” ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 268, parte final.

<sup>227</sup> Dentro da relação do credor e o trabalhador autónomo, não encontramos qualquer tipo deste poder relacional. Não existe nenhuma obrigação do credor da relação estabelecer uma obrigação de controlo sobre os riscos profissionais nem nenhuma obrigação de segurança e saúde sobre o trabalhador autónomo. Neste sentido, as medidas sobre a própria proteção devem ser subjetivamente adotadas pelo próprio trabalhador autónomo. Podemos, é, no entanto, realçar algumas exceções, uma vez que sobre o local em que vai ser realizada a prestação laboral, cabe ao credor avisar o trabalhador autónomo sobre algum tipo de erro ou perigo que possa ser prejudicial. Ou seja, deve apenas haver um dever de advertir de alguma situação, mas ressalvamos a ideia que não existe necessariamente por parte do credor um dever de atuar, de tomar certas medidas de proteção para o trabalhador autónomo, apenas esta

chega ao objetivo favorável e que é pretendido, cabe depois a estes trabalhadores fazer o melhor dos usos e cuidados com estes materiais para a concretização do objetivo principal. Não só o empregador, mas o trabalhador deve ele assumir também um papel de responsabilidade no seu papel ativo sobre esta obrigação.

## **11. Responsabilidade sobre doenças profissionais**

A responsabilidade das doenças profissionais, em Portugal, é composta por um regime especial, que vai divergir daquilo que é o regime, também ele específico, dos acidentes de trabalho. Essa divergência vai se notar em vários pontos, sendo quanto ao tipo de sistema, como a forma e o pagamento de reparação que vai ser estabelecida para trabalhador lesado pela doença profissional sofrida.

### **11.1. Sistemas de reparação**

Podemos dividir em três, os tipos de sistemas de reparação de danos sofridos na relação laboral, que são divergentes entre as várias ordens políticas internacionais.

Em primeiro lugar, aludimos ao sistema de responsabilidade privado. No caso de acontecer um infortúnio laboral, a responsabilidade de indemnização dos danos sofridos vai incidir sobre a entidade empregadora. No entanto, a entidade empregadora, e de modo a que o trabalhador fique sempre protegido sobre a possibilidade de ser indemnizado e não sair prejudicado, as ordens jurídicas defendem que este sistema, antecipam a transferência dessa responsabilidade para uma seguradora, através de uma celebração de um negócio sobre o risco de acidentes de trabalho e o seguro deste, a favor do trabalhador lesado.

Em segundo lugar, podemos falar de um sistema de responsabilidade público, onde o governo nacional instrumentaliza um sistema de órgãos de caráter público que servem não só para o controlo de riscos laborais, mas ainda

---

necessidade de haver um aviso que seja necessário indicar sobre o espaço. ROUXINOL, Milena Silva, ob. cit., pág. 274 e seg.

são encarregues de responsabilizar os trabalhadores sobre os danos sofridos sobre estes. Estamos a falar de um encargo, quer da ação de controlo, quer financeiro, que vai ser assumido por pessoas coletivas de direito público.

Em terceiro lugar, temos o então sistema misto de responsabilidade. Nos vários casos, a reparação do dano pode vir a acontecer através dos sistemas anteriormente falados, onde é consagrado no sistema legal uma concorrência entre os dois sistemas, ou da hipótese de uma aplicação subsidiária de um sistema por outro, através de uma escolha feita pela o lesado, ou então por imposição legal dessa subsidiariedade.

Segundo aquilo que é previsto pelo regime legal português<sup>228</sup> sobre este tema, podemos concluir que o sistema legal português se encontra sobre a alçada de regime misto ortodoxo. No caso de estarmos perante um infortúnio laboral que afete o trabalhador, os acidentes de trabalho vão ser reparados através de um sistema de responsabilidade privado. No caso de ocorrência de doença profissional, estamos perante um regime subsidiário de responsabilidade social. Apesar do regime da LAT ser o regime regra a aplicar sobre as doenças profissionais, é na sua maioria, através da responsabilidade de reparação por parte entidade pública do Departamento de Proteção Contra os Riscos Profissionais (que faz parte da Segurança Social), que o trabalhador vê os seus direitos satisfeitos. Cabe a esta entidade referida, a determinação e reparação dos danos sofridos pelo trabalhador<sup>229</sup>. Este é o sistema imposto legalmente pela LAT, art. 1º.

---

<sup>228</sup> No ordenamento nacional, este regime está previsto no art. 283º, n.º 5 do CT e art. 79º da LAT. Apesar de que subsidiariamente, no caso de haver danos permanentes, é previsto, no art. 82º da LAT, que o estado português, através do Fundo de Acidentes de Trabalho, garante o pagamento pensões para esses trabalhadores lesados, em situações especiais. Este regime é acionado quando a entidade empregadora se encontra a passar uma fase economicamente débil ou se encontre num processo de falência ou processo de recuperação de empresa. Mais uma vez se realça o sistema social português, através da implementação de um instituto que favorece o trabalhador, de forma a criar bases económicas para que este lesado não se encontra desprotegido, depois de uma situação que põe o trabalhador numa situação difícil.

<sup>229</sup> SILVA, João Nuno Calvão da, “*Responsabilidade Civil do empregador por atos próprios em caso de acidentes de trabalho*”, Revista Ordem dos Advogados, Ano 68, <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista/ano-2008/ano-68-vol-i/doutrina/joao-nuno-calvao-da-silva-seguranca-e-saude-no-trabalho/>, pág. 5. Veja-se também MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 851 e seg.

No entanto podemos encontrar uma disputa doutrinal sobre a opção legislativa deste regime misto no ordenamento português, considerado que o regime de reparação sobre acidentes de trabalho deveria de ser um regime social e não privado, com a celebração de um contrato de seguro.<sup>230/231</sup>

Um dos grandes defensores desta doutrina, que sustenta a integração da reparação dos acidentes de trabalho no sistema público<sup>232</sup>, é o autor Menezes Leitão<sup>233</sup>. Segundo este, o Estado deve suportar os custos sofridos pelo trabalhador lesado, através de um sistema criado pela Segurança Social.

Convém mencionar, que para além dessa opinião a adoção do regime, o autor apresenta duras críticas ao sistema privado sobre acidentes de trabalho em Portugal. Em primeiro, critica aquilo que é o regime de responsabilidade civil e ao sistema privado a que é direcionado. Uma vez que o sistema atual da responsabilidade por acidentes de trabalho segue uma linha de teoria de risco (bem como as anteriormente defendidas pela doutrina, que seguia uma responsabilidade aquiliana, um regime de culpa), o autor considera, dentro

---

<sup>230</sup> Segundo os ensinamentos de Maria de Ramalho, a doutrina portuguesa defensora deste sistema, usava como argumento base, o fato da lei constitucional considerar os acidentes de trabalho como “*elenco dos riscos sociais cobertos pela segurança social*” previsto então no art. 6º, n.º 3 da CRP, para além de que historicamente a lei base da segurança social, fazia uma integração desse sistema de reparação dentro das estruturas da Segurança Social, L. n.º 17 /200 de 8 de agosto, e L. 28/84, de 14 de agosto.) No entanto, de acordo com as bases gerais do Sistema de Segurança Social, Lei n.º 4/2007, o art. 107º remete especialmente o sistema de reparação de acidentes de trabalho para o sistema privado. No entanto, a Segurança Social prevê institutos de funcionalidade complementar de forma a proteger o trabalhador de forma a assegurar a necessária reparação do trabalho, não ficando este exposto. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 868 e seg. e MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 855 e seg.

<sup>231</sup> Quanto ao argumento constitucional, de nada proibi que o regime sobre reparação de acidentes de trabalho sejam a encargo de um sistema privado, sendo que o Estado deve sempre assegurar-se que as entidades empregadoras comprem com este sistema, de forma que o trabalhador seja no final reparado pelos danos sofridos, através da devida fiscalização de celebração e cumprimento destes contratos de seguro. A autora defende que sendo o Sistema Social Português, ao encontrar-se numa face difícil, seria prejudicial para este, economicamente, integrar este sistema de reparação por acidentes de trabalho, defendendo, então, esta opção de sistema misto por imposição legal no ordenamento português. Mesma opinião considera o autor Pedro Romano Martinez, juntando o argumento que o Sistema Publico sofre de muita burocracia, aumentando a dificuldade e o tempo para os trabalhadores lesados. Para o autor, a Segurança Social ia passar por tempos difíceis, uma vez que os casos de acidentes de trabalho acarretam uma grande dificuldade e responsabilidade para o sistema. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 856 e seg.

<sup>232</sup> São vários os sistemas de ordens jurídicas que integram um sistema privado na reparação dos acidentes de trabalho. Estamos a falar de Brasil, França e Itália.

<sup>233</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. 20 e seg.

deste sistema, que a função reparatória poder ser posta em causa devido à necessidade de haver a “*imputação*” a um titular, de culpa ou pelo risco, a uma das partes da relação. Para além disso, considera que o acidente de trabalho não devia ser tido em conta apenas no “*individualismo*” que é uma relação entre duas partes, estabelecido pela celebração do contrato de trabalho, mas considera que devia de ser uma situação tratada pela comunidade num todo<sup>234</sup>.

Estamos perante um sistema, a que o autor Menezes Leitão conceitua consagrar uma “*solidariedade social*”, em que cabe à comunidade a reparação dos danos sofridos pelo trabalhador, e não apenas as partes da relação. Para o autor, deveria ser competência do Estado a reparação dos danos sofrido pelo trabalhador, quer em caso de acidentes de trabalho, bem como em caso de doenças profissionais<sup>235</sup>. Essa reparação ia buscar o seu financiamento através de um fundo público. Este justifica, a utilização de um sistema dentro do Organismo da Segurança Social para a coletividade económica, por parte da sociedade. Desta maneira, não existia nenhuma necessidade de imputar o acidente em nenhum agente, uma vez que vai sempre haver reparação em caso de dano, sendo que o lesado não ia ficar numa situação débil económica, nos casos de algum erro sobre a reparação vir a acontecer. No entanto, e como explicado anteriormente, podemos dizer sobre este argumento, que vai haver uma sobrecarga e desgaste financeiro na organização da Segurança Social e sobre os contribuintes. Por consequência de uma limitação quanto ao financiamento dos fundos sociais, em muitos dos casos, as pensões atribuídas para a reparação dos danos poderiam ficar aquém daquilo que foi realmente sofrido, uma vez que aquele fundo criado, só poderia ajudar até um certo ponto na reparação do dano.

## **11.2. Evolução Histórica**

---

<sup>234</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. 20 e 21.

<sup>235</sup> O autor considera mesmo que esta reparação deveria ser considerada como “*um dever de assistência social*”. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. 40 e 41.

A responsabilidade pela reparação dos danos patrimoniais e não patrimoniais sempre esteve legalmente prevista em situações de infortúnio laboral, onde esse acidente decorresse por uma conduta culposa do empregador, mais especificamente, quando cabia ao empregador cumprir regras de segurança dentro da prestação laboral, mas houve a sua omissão de comportamento. Começando pela Lei n.º 1942 de 27 de julho de 1942, e assim sucessivamente através na Base XVII da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, conciliado com o Decreto-Lei n.º 360/71 de 21 de Agosto, no seu artigo 54.º, no artigo 18.º da Lei 100/97, de 13 de Setembro e no artigo 18.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, o empregador era obrigado a reparar os danos sofridos por falhas de segurança e saúde, incluindo os danos “morais” ou “não patrimoniais” por acidentes de trabalho, dentro das circunstâncias explicadas em cima. Atualmente, a lei que regula o regime sobre os acidentes de trabalho é a Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro, por remissão do art. 284º do CT. Sobre este regime, legamos ainda a devida importância da Tabela Nacional de Incapacidades, do Decreto-lei nº 352/2007 <sup>236/237</sup>.

### **11.3. Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro**

A LAT, bem como os demais diplomas que estão associados ao regime de acidentes de trabalho e das doenças profissionais<sup>238</sup>, têm como finalidade redigir sobre dois aspetos muito importantes sobre esta matéria: a prevenção dos infortúnios laborais e das doenças profissionais e a reparação dos danos<sup>239</sup> suscitados devido a um acidente de trabalho ou doença profissional<sup>240</sup>. Sobre o atual regime, o legislador considerou um conjunto de

---

<sup>236</sup> PINTO, Maria José Costa, ob. cit., pág. 268 e seg. e LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. 25 e seg.

<sup>237</sup> Sobre a tabela nacional de incapacidades, aprovada pelo Decreto-lei n.º 341/93, de 30 de setembro, veja-se Carlos Alegre 369 e seg.

<sup>238</sup> Sobre a aplicação desta matéria em trabalhadores em função pública veja-se VISEU, Isabel, LAMEIRA, Ana Cristina, “*Manual sobre o Regime de proteção dos acidentes em serviço e doenças profissionais*”, Direcção-Geral da Administração Pública Departamento de Documentação e Artes Gráficas, 2002, pág. 15 e seg.

<sup>239</sup> A doutrina considera este ser o assunto que mais é suscitado e que mais problemático na relação laboral. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 845 e SILVA, João Nuno Calvão da, ob. cit., pág. 1.

<sup>240</sup> Apesar depois da remissão desta responsabilidade para o regime próprio.

noções que suscitam sobre nós o interesse da sua menção, uma vez que são elementos de valor, para a descrição dos institutos de infortúnios laborais que anteriormente foram referidos.<sup>241</sup>

O legislador no n.º 2, deste artigo 8º, da LAT, define o conceito de local e tempo de trabalho<sup>242</sup>, sendo “«*Local de trabalho*» *todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador; e «Tempo de trabalho além do período normal de trabalho» o que precede o seu início, em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.*”

Contudo, o conceito de acidente de trabalho é ampliado pelo legislador pelo artigo 9ª da lei n.º 98/2009, onde podemos retirar precisamente da epígrafe “*extensão do conceito*”. O n.º 1, deste art. 9º define taxativamente um conjunto de infortúnios, na qual se cumprirem os requisitos previstos pela mesma lei, vai originar a responsabilidade da entidade empregadora. Estamos a falar maioritariamente de acidentes que se originam devido a uma deslocação do trabalhador, dentro ou fora do tempo de trabalho<sup>243</sup>.

#### **11.4. A quem se aplica este regime legal?**

Outro conceito importante para a delimitação do conceito de acidente de trabalho e doença profissional e que é definido no regime legal, é a determinação do lesado trabalhador, uma vez que sabemos que não existe uma classe única de trabalhadores, existem vários tipos de trabalhadores. E, para efeitos do regime legal atual, nem todo os tipos de trabalhadores vão estar abrangidos pela LAT e as suas regras. Referir antes de tudo, que este sistema

---

<sup>241</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 870 e seg. e PINTO, Maria José Costa, ob. cit., pág. 268 e seg.

<sup>242</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 876 e seg.

<sup>243</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 881 e seg. Sobre a matéria de acidentes *in itinere*, veja-se Gomes, Júlio Manuel Vieira, “*O Acidente de Trabalho. O acidente in itinere e a sua descaraterização*”, Coimbra, Coimbra Editora, 2013, e ALMEIDA, Sérgio Silva de “*Notas sobre acidentes in itinere: qualificação e descaracterização*”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, Lisboa : C.E.J, 2017, pág. 185 e seg.



vai só beneficiar o trabalhador lesado, mas em alguns casos especiais, os familiares do trabalhador, como previsto então no art. 2º da LAT.

Nos termos do art. 3º, n.º 1: “*O regime previsto na presente lei abrange o trabalhador por conta de outrem de qualquer atividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.*” O que podemos retirar deste conceito é que o lesado que vamos ter em conta deve ser um trabalhador dependente e subordinado.<sup>244</sup> O legislador no n.º 2, deste mesmo art. 3º, alarga o conceito de trabalhador abrangido, sendo que “*quando a presente lei não impuser entendimento diferente, presume-se que o trabalhador está na dependência económica da pessoa em proveito da qual presta serviços.*”<sup>245</sup> Desta maneira, vamos conseguir abranger não só, os trabalhadores por conta de outrem, mas também trabalhadores que não o são: estamos a mencionar os trabalhadores que tenham contrato equiparados a contratos de trabalho bem como trabalhadores sem contrato de trabalho, mas que prestam um serviço na dependência económica da pessoa servida, prestadores de serviços<sup>246</sup>. Assim, só no caso em que o empregador afasta a presunção prevista no CT sobre a autoridade exercida e a dependência económica, o subordinado têm direito a reparação monetária no caso de acidente de trabalho e doença profissional. Os aprendizes, os praticantes e os estagiários estão também eles protegidos através do art. 3º, n.º 3 da LAT.<sup>247/248</sup>.

## **11.5. A Responsabilidade objetiva integrada na LAT**

---

<sup>244</sup> Vamos incluir aqui todos os trabalhadores sujeitos a contrato de trabalho, como definido no art.11º do CT.

<sup>245</sup> Com esta alínea, o legislador resolve a questão de aplicação ou não do art. 12 do CT, sobre este tema.

<sup>246</sup> Já sobre os trabalhadores independentes, fora deste grupo de sujeitos subordinados, a LAT, constitui um regime especial para estes, onde devem ser estes próprios trabalhadores a estabelecer os seus próprios contratos de seguro, devem ser estes a assegurar a sua própria reparação, em caso de acidentes de trabalho. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 876.

<sup>247</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit. pág. 871 e seg., RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 872 e seg. e NETO, Abílio, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais: Anotado*, Ediforum, Lisboa, 2011, pág. 10 e seg.

<sup>248</sup> Esta lei ainda regula as condições do regime dos acidentes de trabalho para os trabalhadores estrangeiros que exerçam sua atividade em Portugal e os trabalhadores nacionais que prestem o serviço em outro país artigo 5º e artigo 6º da LAT, que surge através do funcionamento do princípio da igualdade de tratamento. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 873 e 874.

Apesar de um caminho controverso sobre a historia e o crescimento da responsabilidade civil do empregador<sup>249</sup>, onde, muita das situações infortunaes laborais, o trabalhador não era indemnizado, dentro da responsabilidade aquiliana, ficando muito exposto, uma vez que, só eram considerados acidentes de trabalho quando provado um requisito de culpa. No entanto, muito dos acidentes acontecem sem que acha necessariamente culpa da entidade empregadora. Por isso, pela situação muito desvantajosa que o regime legal atribuía para o trabalhador, veio-se a propor uma responsabilidade sem culpa, a responsabilidade objetiva<sup>250</sup>.

De forma a dar resposta ao aumento mais mecanizado da prestação laboral bem como o aumento de profissões de risco, em volta do perigo de máquinas instáveis e de grande porte<sup>251</sup>, o aumento de risco da prestação laboral obrigou à criação da exceção ao regime da responsabilidade aquiliana. Conforme essa exceção, temos uma responsabilidade da entidade empregadora, em que, independentemente do acidente de trabalho tenha acontecido sem culpa da entidade empregadora, o dano deve ser ressarcido, uma vez que o dano sofrido se justifica pelo perigo, pelo risco da prestação exercida pelo subordinado. É então esta ideia de Teoria de Risco<sup>252</sup> da prestação, que nasce como base na criação desta responsabilidade objetiva.

---

<sup>249</sup> Sobre este tema, veja-se LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “Temas Laborais- Estudos e Pareceres”, pág. 9 e seg., MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 63 e seg. e 857 e seg., ALEGRE, Carlos, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais - Regime Jurídico Anotado*, 2ª ed., 2ª reimp., Almedina, Coimbra, 2006, pág. 10 e seg.

<sup>250</sup> O surgimento da responsabilidade pelo risco, com o objetivo de proteger os interesses dos trabalhadores, vêm surgir inicialmente sobre a responsabilização de acidentes de trabalho. O autor Pedro Romano vem a afirmar que esta responsabilidade vem ser alargada depois a outras figuras. Sobre a história do regime da responsabilidade objetiva. Veja-se LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. pág. 17 e seg. e MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 860 e seg.

<sup>251</sup> Estamos a falar ainda numa fase inicial no desenvolvimento tecnológico, sendo que muito destas ainda estavam numa fase de experiência. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. 9.

<sup>252</sup> Se considerarmos apenas o risco, não tendo em conta a especificidade do risco em certas atividades prestadas, poderíamos ter um “*fenómeno puramente casual*”. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. 18., RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pág. 872 e MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 860 e seg.

Sobre a prática laboral e ligação com este regime da responsabilidade pelo risco, a doutrina propôs duas valorações do risco: o risco profissional e o risco empresarial ou risco da autoridade<sup>253</sup>.

#### **11.5.1.1. Risco profissional**

Sobre esta valoração do risco, vamos considerar que a prestação laboral é uma fonte de risco. Neste caso, quando temos um acidente de trabalho, cabe provar que este infortúnio está associado ao risco, ao perigo da prestação laboral do trabalhador. Devemos demonstrar que o acidente foi potenciado pelo risco, caráter normal da atividade laboral exercida. O empregador é assim obrigado a indemnizar o dano sofrido pelo trabalhador pelo risco do trabalho do seu subordinado. Esta responsabilidade pelo risco profissional justifica-se uma vez, que apesar de ser o trabalhador a pessoa que é exposta ao risco profissional, é o empregador que está a retirar a vantagem da prestação<sup>254</sup>.

#### **11.5.1.2. Risco Autoridade**

Sendo que durante algum tempo foi então consagrado apenas a teoria do risco profissional, alguns autores introduziram um a outra valoração ao risco. Podemos inserir os acidentes de trabalho sobre o fato de o trabalhador estar inserido numa estrutura empresarial, sujeitos a regras e ordens de autoridade uma entidade interna superior hierarquicamente. Sendo assim, a responsabilidade objetiva pelo risco não só se justifica pelo risco da própria profissão, mas como também pelo fato da entidade empregador ter sobre si a autoridade de determinados trabalhadores. Ao haver este alargamento sobre a

---

<sup>253</sup> O autor Menezes Leitão considera que, apesar de estarmos perante critérios imprecisos para dar a melhor resposta, são entendidos como critérios que vão dar uma resposta socialmente aceitável à responsabilização da entidade empregadora pelos danos sofridos dos seus subordinados. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. 18 e seg.

<sup>254</sup> Como autor Pedro Romano Martinez justifica “*atribui-se o risco a quem tem os benefícios*”. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 862 e seg. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. 19 e seg.

Teoria de Risco<sup>255</sup>, estamos aqui a incluir situações adversas como acidentes que aconteçam na pausa para almoço ou dentro da organização ou por exemplos, os acidentes de trajeto, isto porque, o risco não vai incidir apenas sobre o perigo da profissão exercida, mas pelo benefício de a entidade empregadora ter ao seu alcance uma estrutura, a que pode usufruir de um poder de autoridade, limitado.

Apesar de algumas divergências sobre qual o melhor regime para a responsabilidade dos acidentes de trabalho e dos acidentes de trabalho, a doutrina maioritária defende o regime de responsabilidade civil objetiva pelo risco. No entanto, não existe uma alusão expressa sobre este regime na lei dos Acidentes de Trabalho. Apesar disso, se tivermos em atenção o artigo 14.º da LAT, esta norma estabelece o dever de indemnizar por parte da entidade empregadora, apenas nos casos previstos da lei, estabelecendo uma responsabilidade sem culpa. Apesar dessa consideração, o regime especial da responsabilidade, foge à regra geral do regime, uma vez que existe algumas diferenças substanciais entre este regime e o regime de responsabilidade objetiva prevista no CC (art. 499º). Enquanto no regime previsto no CC, estabelece-se um determinado limite máximo do montante indemnizatório, no sistema de responsabilidade por acidentes de trabalho e das doenças profissionais, previsto na LAT, os limites são definidos pela classificação do dano previsto na Tabela Nacional de Incapacidades, para além do estabelecimento de próprias regras, para o apuramento de indemnização<sup>256</sup>.

---

<sup>255</sup> Podemos desde logo justificar como um sistema mais avançado e que atribui uma maior justiça na relação entre o trabalhador e o empregador. Para além de haver uma maior satisfação na reparação de danos para o trabalhador e a responsabilização da entidade empregadora, a teoria de risco assumiu um maior avanço legislativo sobre uma política de prevenção, dentro do local de trabalho, demonstrado a importância na defesa de um local organizado e cauteloso, que devia assumir as devidas medidas de segurança e saúde. Contudo, sobre estas notas, o autor considera ainda este sistema, diminuto sobre a tutela dos direitos dos trabalhadores. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. 19 e 20 e BRAGA, Avelino Mendonça, «*Responsabilidade Patronal por Acidentes de Trabalho*», Revista da Ordem dos Advogados, Ano 7, nºs 3 e 4, 1947, págs.181 e seg.

<sup>256</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 886 e seg.

Na responsabilidade civil objetiva pelo risco, temos de ter em conta três requisitos: facto gerador, o nexo e dano<sup>257</sup>.

## **12. Requisitos da responsabilização da Doença Profissional**

O trabalhador para obter a devida reparação pelos danos sofridos, derivados da doença profissional contraída<sup>258</sup>, são necessários dois requisitos cumulativos: o trabalhador deve ser afetado pela doença; e o lesado permaneceu exposto ao risco daquela doença no seu desempenho da sua atividade laboral, requisitos previstos no art. 95 al. a) e b) da LAT. Estes são os requisitos pressupostos às doenças típicas, aquelas que estão previstas na Lista Profissional.

Sobre as doenças atípicas, aquelas que estão fora da lista das doenças profissionais, é necessário que o trabalhador prove que os danos sofridos são consequência direta e necessária do trabalho subordinado produzido, para além de que cabe ao lesado estabelecer um nexo de ligação entre a atividade exercida e a doença profissional. Cabe a este demonstrar que a doença originária dos danos é resultado da atividade profissional e não do processo normal do desgaste corporal e envelhecimento do organismo daquele profissional<sup>259</sup>. Apesar de, no caso de estarmos perante doenças profissionais típicas, é estabelecido a presunção do nexo entre a prestação laboral e a doença, como podemos ver, esta presunção deixe de ser considerada nas doenças atípicas, cabendo o ónus ao trabalhador lesado provar a ligação entre a doença e a atividade profissional<sup>260</sup>. No caso de haver uma situação de acidente laboral ou desenvolvimento de doença profissional, o princípio geral é que não existe a cessação do contrato de trabalho- resposta legalmente prevista, de máxima relevância para o nosso tema, uma vez que introduzimos

---

<sup>257</sup> Foi devido à criação do regime sobre a reparação por acidentes de trabalho, que levou à criação de um sistema de responsabilidade do agente sem ter em conta a culpa deste. VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 629. Veja-se também MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 860 e seg.

<sup>258</sup> Em relação a reparação do trabalhador sobre o infortúnio de doença profissional, a responsabilidade passa pelo um sistema de segurança social- o empregador deve inscrever o trabalhador no sistema/ deve haver uma contribuição por parte deste ao sistema para garantir que existe fundos para uma futura necessidade.

<sup>259</sup> REIS, Viriato, ob. cit., pág. 17 e seg. e AC. TRP.,22.10.2007, Proc. 0742639. Dgsi.Net.

<sup>260</sup> Veja-se AC. TRP., 29.05.1995, Proc. 9540239, dgsi.Net. e Neto, Abílio, ob. cit., pág. 254.

aqui exemplos de doentes trabalhadores que sofram de Covid-19. O contrato deve ser suspenso- devemos ter em conta que todos os infortúnios vão gerar efeitos diferentes que assim podem instruir-se o aplicação de regra. Ou seja, no caso de haver o infortúnio, de efeito imediato o contrato do trabalhador lesado é suspenso. Falamos de um impedimento temporário do trabalhador devido à doença sofrida<sup>261</sup>.

### **12.1. Responsabilidade e reparação das doenças profissionais: Omissão das medidas de segurança e saúde pelo empregador**

Como já mencionado anteriormente, o sistema de reparação de doenças profissionais faz parte de um sistema subsidiário de reparação de fundos públicos<sup>262</sup> (considerando assim uma matéria de interesses e direitos públicos). A entidade que assegura a reparação é o Centro Nacional de Proteção Contra Riscos Profissionais, sistema consagrado no art. 96º da LAT<sup>263</sup>.

Assim, em caso de doença profissional, é assegurado ao trabalhador a reparação dos danos sofridos, que todavia, vai sempre ficar limitado pelos contrapontos deste sistema público, isto porque encontrámos um limite quanto aos danos que podem ser ressarcíveis, para além do limite aquando do calculo do valor a ressarcir. No entanto, no caso de o subordinado não considerar justo o valor a ser reparado, este pode recorrer de uma ação especial, que está prevista no art. 155º, n.º 1, do C. Processo de Trabalho, onde “ *o disposto nos artigos 117.º e seguintes aplica-se, com as necessárias adaptações, aos casos de doença profissional em que o doente discorde da decisão do Instituto da Segurança Social, I. P., em matéria de doenças emergentes de riscos*

---

<sup>261</sup> Aplica-se assim o regime da suspensão do CT, por fato que não é imputável ao trabalhador.- art. 294º e art 296º. No entanto numa situação em que a falta de o trabalhador não se alargue num período superior a um mês, vai-se aplicar nestas situações o regime das faltas injustificadas, art. 249º, n.º 2, alínea d) do CT. Sobre a reabilitação e integração futura do trabalhador lesado, veja-se os arts. 154º e seg. da LAT. A respeito deste tema veja-se Ac. TRP., 13.05.2019., Proc. 36001/17.9T8VFR.P1, dgsi.Net., Ac. STJ, 18.12.2008., Proc. 08S3041, dgsi.Net., bem como NETO, Abílio, ob. cit., pág. 270 e seg.

<sup>262</sup> Veja-se o AC. STJ. de 22.06.2005, Proc. 05S780.dgsi.Net.

<sup>263</sup> Segundo este artigo: “ *A avaliação, graduação e reparação das doenças profissionais diagnosticadas é da exclusiva responsabilidade do serviço com competências na área da proteção contra os riscos profissionais* ”.

*profissionais.*”, sendo que o n.º 2 deste art. completa “*nesses casos, o tribunal requisita o processo organizado naquela instituição, que é apensado ao processo judicial e devolvido a final.*” Sendo assim, em situações normais, o regime da LAT, atribui a responsabilidade das doenças profissionais, subsidiariamente para o regime social da Segurança Social. A entidade empregadora é assim afastada da reparação dos danos por doenças profissionais sofridos pelo seu subordinado. Não obstante este regime, não afastamos de tudo a pessoa empregadora, do regime da reparação das doenças profissionais.

Posto isto, e alcançado as respostas para a regra “normal” sobre a reparação de doenças profissionais, passaremos para situações laborais específicas, que porém, são situações apresentadas em grande número nos tribunais portugueses: a omissão de procedimentos, por parte da entidade empregadora, sobre aquilo que é a sua obrigação sobre as regras de segurança e saúde no trabalho.

Estamos perante a falha de um dever de cuidado da obrigação da entidade empregadora. Nestes casos, a jurisprudência e a doutrina portuguesa considerou que a exclusividade de reparação dos danos sofridos não vai ser apenas da Caixa Nacional<sup>264</sup>. Nestas situações, em que o trabalhador, as autoridades de controlo laboral ou os agentes de medicina no trabalho, identificam que o aparecimento daquela doença profissional se deve ao fato de o empregador falhar com os seus comportamentos de segurança e saúde dentro do local de trabalho, o lesado, em vez de recorrer a uma situação normal de responsabilidade objetiva<sup>265</sup>, pode ver os seus danos reparados através do regime geral da responsabilidade civil subjetiva.

---

<sup>264</sup> No revogado art. 14º, n.º 1, Decreto-Lei n.º 35/96, de 2 de Maio, “*A reparação dos danos emergentes de doenças profissionais é da exclusiva responsabilidade da Caixa Nacional, sem prejuízo dos casos especiais resultantes de dolo ou culpa das entidades patronais, ou seus representantes, e dos casos especiais de responsabilidade dos companheiros da vítima ou terceiros previstos na lei*”. O legislador sobre este assunto remete para a expressão “*sem prejuízo*”, sendo que podemos dizer que nas situações em que estamos perante um caso de responsabilidade objetiva nas doenças profissionais, a reparação vai ficar a cargo exclusivamente da Caixa Nacional, esta é a regra geral. No entanto, em caso de incumprimento das medias previstas para o empregador, e como no regime atual, o trabalhador pode fazer uso do seu art. 18º da LAT, e transferir essa responsabilidade para o regime geral.

<sup>265</sup> E assim, ao processo especial especificamente previsto nos casos das doenças profissionais, junto da Caixa Nacional.

Neste sentido, apesar do regime da responsabilidade das doenças profissionais, o regime da LAT, prevê no seu art. 1, n.º 2<sup>266</sup>, que este continua a ser o regime regra principal, de aplicação normativa sobre as doenças profissionais. Assim, em caso de omissão de comportamentos da entidade empregadora, devemos chamar a aplicação do regime previsto na LAT. O art. 18º, n.º 1 da LAT prevê que “*quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada e por empresa utilizadora de mão-de-obra, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança e saúde no trabalho, a responsabilidade individual ou solidária pela indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.*” Seguimos assim, esta transmissão do regime previsto na LAT para o regime de responsabilidade civil subjetiva, de forma que o trabalhador possa ser ressarcido para além dos danos que normalmente estão identificados legalmente e especificamente a ser ressarcidos<sup>267</sup>. Esta responsabilidade subjetiva deve ser sustentada pelo trabalhador, justificando que houve uma violação da entidade empregadora das normas de segurança e saúde, onde não era estabelecida as devidas condições para a prestação laboral.

## **12.2. Agravamento da Responsabilidade**

Introduzindo o ponto inicial, sobre a transmissão da responsabilidade para a responsabilidade civil subjetiva da entidade empregadora, o regime está regulado no art. 483º do C.C., onde segundo o n.º1 deste artigo: “*Aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação.*” São assim, vários os pressupostos para que o sujeito empregador seja alvo responsabilidade e obrigado a indemnizar os danos sofridos pelo trabalhador. Desde logo, é

---

<sup>266</sup> Segundo este, “*sem prejuízo do disposto no capítulo III, às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes da presente lei e, subsidiariamente, o regime geral da segurança social.*”

<sup>267</sup> Neste caso, definido no quadro das Doenças Profissionais.



essencial a prática ou a omissão de um fato voluntário de o lesante<sup>268</sup>, sendo que esse fato vá contra aquilo que está estipulado na lei, violando assim direitos do lesado.<sup>269</sup> É ainda essencial determinar que aquele o fato praticado seja imputado ao agente a que pretendemos responsabilizar. Deve haver também um dano, resultado do fato praticado. Sem dano<sup>270</sup>, não existe a responsabilização do agente. E por último, é exigido o nexo<sup>271</sup> entre o fato praticado e o dano sofrido pela vítima. Só provando estes pressupostos, é que podemos falar da obrigação de indemnizar o lesado. Cabe ao trabalhador demonstrar estes pressupostos, para que o empregador seja alvo de responsabilidade.

No entanto, para podermos chegar a este último ponto, “barreira” de responsabilização da entidade empregadora, cabe ainda ao trabalhador demonstrar, não só que estamos perante o caso de uma doença profissional, bem como provar um dos fundamentos pressuposto pelo art. 18 da LAT<sup>272</sup>. O art. 18 prevê que para haver a responsabilidade da entidade empregadora, é necessário a prova de um de dois fundamentos distintos: a entidade empregadora provocou uma conduta culposa, que provocou o infortúnio,

---

<sup>268</sup> O facto gerador de responsabilidade do empregador é o que leva a produção do dano que vai ser ressarcido. Ao contrário do que se pressupõe na responsabilidade civil, em situações de acidentes de trabalho ou doença profissional, o facto gerador não precisa de, exclusivamente, provir de uma conduta humana. Isto porque numa situação de acidentes de trabalho, por exemplo, o facto gerador pode ocorrer por uma falha mecânica numa fábrica. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 870 e 871.

<sup>269</sup> Segundo o autor Antunes Varela, este considera que culpa é a expressão de um “juízo de reprovabilidade pessoal da conduta do agente. o lesante, em face das circunstâncias específicas do caso, devia e podia ter agido de outro modo”. Este autor continua afirmando que “é um juízo que assenta no nexo existente entre o facto e a vontade do autor (...)”. VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 566 e seg.

<sup>270</sup> A autora considera o dano como a “repercussão negativa que o ato ilícito tem na esfera jurídica do titular do direito ou do interesse lesado”. BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Danos - Uma Leitura Personalista da Responsabilidade Civil*, pág. 40.

<sup>271</sup> Para ser suscitado um problema de responsabilidade civil, é necessário a existência de um nexo entre o facto gerador e o dano. No entanto, sobre o regime de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais, existe muita discordância na doutrina sobre qual a melhor teoria para se estabelecer o nexo a ter em conta, para além de o número de nexos causais que são essenciais. Sobre este assunto veja-se BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “Os conceitos de causalidade, imputação e implicação a propósito da responsabilidade por acidente de trabalho”, in Para Jorge Leite, volume I, João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pág. 68 e seg.

<sup>272</sup> Sobre o antigo art.18 ° da Lei 100/97 veja-se LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “*Temas Laborais- Estudos e Pareceres*”, pág. 44 e seg. e ALEGRE, Carlos, ob. cit., pág. 102 e seg.

lesando o subordinado ou no caso de o acidente ou doença profissional resultar de uma omissão de comportamentos e medidas de proteção de segurança e saúde no local de trabalho. Só nestes dois casos é que podemos falar nesta agravação de responsabilidade prevista legalmente. São dois casos distintos, onde a jurisprudência maioritária adotou uma compreensão distinta quanto à diferença entre estes dois fundamentos sobre a prova de culpa. A prova de culpa considera-se ser um mecanismo indispensável no primeiro caso, mas já na segunda situação, em caso da falha dos deveres de segurança e saúde<sup>273</sup>, alvo do nosso estudo, esta deixa de ser necessária<sup>274</sup>. Não estamos a querer dizer que a culpa, dentro do processo da responsabilidade civil subjetiva por falhas de medida e segurança deixa de ser considerado um elemento importante, nem vai justificar um afastamento daquilo que são as regras gerais sobre este tema da responsabilidade<sup>275</sup>. No entanto é considerado

---

<sup>273</sup> No antigo art. 54º do Decreto n.º 360/71, a legislação previa esta presunção de culpa da entidade empregadora, sempre que se considerasse que aquele infortúnio laboral acontecesse devido à inobservância do cumprimento legal das regras de segurança e saúde. ALEGRE, Carlos, ob. cit., pág. 104.

<sup>274</sup> Esta assumida presunção de culpa que passa a correr por conta da entidade empregadora. Contudo esta opinião, não é uniforme na jurisprudência. Apesar dos muitos acórdãos jurisprudenciais a que podemos encontrar essa defesa, tais como AC. STJ. de 25.09.2002., Proc. 2328/02-4.ª, dgsi.Net., AC. STJ., de 12.02.2009, Proc. 08S3082, dgsi.Net., AC. STJ.,18.04.2007, Processo n.º 4473/06, dgsi.Net. e AC., STJ., 15.09.2010, Proc. 8/04.7TTABT.C1.S1, dgsi.Net., no entanto, alguns juízes seguem o regime legal e geral, seguem o que é imposto por lei. Sendo assim, como nada é dito sobre a inversão do ónus da prova de culpa, e porventura a presunção de culpa da entidade empregadora, a jurisprudência considera que deve ser o interessado, quer então a seguradora ou o trabalhador, a provar a culpa da omissão de comportamentos de segurança e saúde da entidade empregadora. AC. RP. de 14.07.2003: Col. Jur.,2003, 4.º-224, AC. TRC. de 24.05.2007, Proc. 4343/2007-7. Dgsi.Net., , AC. TRP. de 15.10.2007, Proc. 0713499, dgsi.Net.

<sup>275</sup> Sem embargo da nossa compreensão, podemos falar de algumas divergências doutrinárias tomadas sobre a culpa do empregador. Alguma jurisprudência é a favor da prova da culpa da entidade empregadora, em situações da não observância das medidas de segurança e saúde no local de trabalho. Estamos a falar dos acórdãos AC. TRP. de 12.06.2006, Proc. 741/2006-7. Dgsi. Net, AC. TRC. de 20.04.2006, Proc. 477/06, Dgsi. Net, Ar. Rc. de 02.06.2005, Proc.4164/04. Dgsi. Net , AC. STJ. de 09.09.2009, Proc. 09S0619, Dgsi. Net. Já alguma jurisprudência considera que como estamos perante uma violação de um dever de cuidado, vamos assumir que estamos perante um comportamento de culpa, neste caso, de mera culpa ou negligência do empregador, uma vez que este não adotou determinados comportamentos que um bom pai de família teria adotado dentro daquelas circunstâncias 487 n.º 2 do C.C. AC. STJ: de 03.02.2010, Proc. 304/07.ITTSNT.L1.S1., Dgsi. Net, AC. STJ. de 25.06 .2008, Proc. De 25.06.2008. Proc. 08S836, Dgsi. Net, AC. STJ. de 12.02.2009, Proc.08S3082, Dgsi. Net, AC.STJ de 10.11.2010. Proc. 3411/06.4TTLSb.L1.S1, Dgsi. Net, AC. STJ de 08.05.2012, Proc. 908/08.5TTBRG.P1.S1, Dgsi. Net, AC. STJ de 29.02.2012, Proc. 165/07.0TTBGC.P1.S1, Dgsi. Net. Já uma pequena parte da jurisprudência, afasta o requisito da necessidade de culpa. O Tribunal de Relação de Lisboa, considerou, numa reposta a um caso de omissão dos deveres de segurança e saúde da entidade empregadora, que o requisito

jurisprudencialmente que, por lado, o simples fato de haver uma omissão de comportamentos de segurança por determinado agente, constitui por si um fundamento autónomo para que se considere o agravamento da reparação, por outro, uma vez que o comportamento omissivo do agente sobre a atuação de deveres de cuidado legalmente exigidos, é tido como um comportamento culposo (ou de mera culpa), a falta desses comportamentos vai resultar nessa falta concreta de cumprimento de um especial dever de cuidado que é imposto pela a lei.

No nosso estudo, vamos dar unicamente, a devida atenção àquilo que são as falhas de comportamento da entidade empregadora sobre regras e medidas de segurança no local de trabalho, geradores de (possíveis) danos aos trabalhadores, levando assim ao agravamento da responsabilidade deste empregador.

Para que seja provado este agravamento, cabe ao trabalhador interessado, parte que beneficia da reparação, provar três requisitos: em primeiro lugar, provar que sobre a entidade empregadora existia a obrigatoriedade de estabelecer medidas e regras de segurança, havia um dever de comportamento, de atuação<sup>276</sup>; em segundo, deve provar que a falta destes comportamentos sejam imputáveis ao empregador, deu-se a omissão das medidas de segurança e saúde partem por falta de atuação do empregador; e em terceiro, e aquele que será o maior desafio nestes casos para o trabalhador,

---

da culpa, em situações de omissão das medidas de segurança e saúde do empregador, podia ser dispensado. No entanto ainda cabe sobre o trabalhador ou segurador estabelecer o nexo entre o incumprimento das regras e o acidente sofrido. foge assim aos requisitos gerais da responsabilidade subjetiva. AC. TRL., de 18.05.2005, Proc. 186/2005-4, AC. TRL., de 18.05.2005, Dsgl. Net. O autor Manuel Roxo, na sua obra, vai de acordo com uma situação de requisito total de culpa do empregador sobre a falta de cumprimento do empregador. ROXO, Manuel M., ob. cit., pág. 104 e 105. Sobre um conjunto de acórdãos sobre esta matéria veja-se NETO, Abílio, ob. cit., pág. 91 e seg.

<sup>276</sup> São vários os tribunais que vão em consideração sobre a necessidade de provar que a medida de segurança e saúde devia estar legalmente concretizada, e que cabia à própria entidade empregadora de a cumprir, cabendo depois o nexo de provar a omissão desta ao trabalhador. Veja-se os acórdãos, AC. TRP., de 10.12.2003, CJ. 2003, 5.º-241, AC. TRP., 24.05.2004, Proc. 04440072, dgsi.Net., AC. TRC., 14.12.2005, Proc. 3402/5, dgsi.Net, AC. STJ., de 27.05.2004, Proc. 3778/03-4.º, dgsi.Net, AC. STJ., 25.06.2008, Proc. 08S836, dgsi.Net. De forma contrária, é compreendido através de decisões judiciais, mesmo que a entidade cumpra com o exposto legal, sobre as regras estabelecidas sobre a segurança e saúde num plano laboral, no caso desta não cumprir com os deveres gerais de cuidado, pode, mesmo assim, ser responsabilizada. Veja-se AC. STJ. de 22.06.2005, Proc. 05S780.dgsi.Net.

é estabelecer um nexo causal<sup>277</sup> entre a omissão das normas de segurança e o infortúnio laboral que resultou nos danos sofridos<sup>278</sup>. Cabe ao trabalhador provar que a falta de comportamento foi uma causa adequada do acidente. Não basta ao trabalhador apenas provar que as regras de segurança e saúde não foram cumpridas e que por via dessa omissão das regras, a situação danosa veio a acontecer e a afetar o trabalhador; têm de ainda provar, e demonstrar através de fatos que aquela falha de segurança e saúde foi crucial, que se aquele dever de cuidado fosse cumprido, o trabalhador nunca ia ser afetado e o dano nunca viria a ocorrer. Têm de demonstrar que a omissão do dever de cuidado não foi de todo indiferente para que o dano fosse provocado no lesado<sup>279</sup>.

É assim, dentro destes requisitos, necessário explorar a questão do nexo entre o incumprimento e a doença profissional<sup>280</sup>. Será não demais dizer que esta deve ser uma das maiores dores de cabeça a que o trabalhador está

---

<sup>277</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 867. Segundo o autor, o fato de estarmos perante uma função punitiva da norma sobre esta matéria da agravação da responsabilidade, alguns consideravam que devido a essa característica não havia necessidade de averiguar o nexo causal, uma vez que, naquele ponto, não existiria. No entanto, esse não é o entendimento legal previsto no art. 18º da LAT.

<sup>278</sup> AC. STJ., 08.05.2012, Proc. 908/08.5TTBRG.P1.S1, dgsi.Net., Ac. STJ., 22.09.2010, Proc. 190/04.3TTLVCT.P1.S1, dgsi.Net., AC. STJ., 10.11.2010, Proc. 3411/06.4TTLSB.L1.S1, dgsi.Net., AC. STJ., 09.09.2009, Proc. 09S0619, dgsi.Net., AC. STJ., 29.02.2012, Proc. 165/07.0TTBGC.P1.S1, dgsi.Net., AC. STJ., 12.02.2009, Proc. 08S3082, dgsi.Net., AC. TRL., 16.12.2020, Proc. 904/16.9T8BRR.L1-4, dgsi.Net., AC. TRE., 05.07.2012., Proc. 236/10.6TTEVR.E1, dgsi.Net. e AC. TRE., 30.03.2017, Proc. 298/14.7TTFAR.E1, dgsi.Net.

<sup>279</sup> Sendo assim, para o trabalhador não basta provar que naquela situação concreta de responsabilidade agravada, a entidade empregadora falhou sobre o cumprimento das regras de segurança e saúde no local de trabalho, para além de demonstrar que ocorreu um infortúnio e que deste surgiram danos. É necessário que o trabalhador demonstre fatos, que, uma vez cumprida com as regras de segurança e saúde pela entidade empregadora, aquele infortúnio não viria a acontecer. O lesado demonstra assim a importância do cumprimento daquelas normas bem como que a omissão destas não foram alheias para que houvesse o surgimento de danos. Sendo assim o resultado só vai ser considerado por omissão da conduta do empregador uma vez que estamos perante uma situação provável de acontecer dentro do perigo típico dentro do local de trabalho e que justifica uma norma de cuidado para proteção dos outros agentes. No entanto se no caso tivermos um resultado, que apesar de vir a acontecer e representar uma consequência por omissão do dever de cuidado, ser for provado que surgiu por circunstâncias alheias ao modelo de perigo, se são situações a que o empregador não tinha conhecimento e assim imprevisíveis, o fato de vir a acontecer um fortuito laboral, a responsabilidade não pode ser objetivamente imputada ao empregador. Isto porque a situação de perigo veio a acontecer por situações fora daquilo que deviam ser alvo da norma de cuidado, por circunstâncias que não integram o lavo de proteção da norma e que nem eram conhecidas por esta.

<sup>280</sup> Quanto aos dois primeiros requisitos, já foi mencionado anteriormente no nosso estudo quando e como o empregador deve ser responsável a estabelecer as medidas e regras de segurança e saúde no local de trabalho.

sujeito quando impugna esta questão juridicamente. Quanto ao apuramento do nexo da causalidade, doutrinalmente e jurisprudencialmente, a maior parte, defende a aplicação da teoria da causalidade adequada.

Sendo muito breve sobre a matéria da causalidade, sabemos que a teoria da equivalência das condições, denominada por teoria *sine qua non*<sup>281</sup>, não é, de acordo com o nosso regime legal, a doutrina mais apropriada a aplicar, porque considera-se que não basta que o fato tenha sido, em concreto, a causa do dano<sup>282</sup>. Foi aceite então a teoria da causalidade adequada. O que a doutrina e a jurisprudência defende é a causalidade adequada do fato sobre o dano concedido ao lesado. Segundo a teoria da causalidade adequada<sup>283</sup>, para que existe um nexo entre um fato e um dano, onde o fato seja causa do dano, é necessário em primeiro lugar, que a conduta seja condição sem a qual o dano não se teria verificado (plano naturalístico), em segundo, que aquele fato seja, em abstrato, uma causa adequada do mesmo. Ou seja, para que haja fundamento de reparação, a omissão da entidade empregadora de

---

<sup>281</sup> Segundo os defensores desta doutrina, um comportamento é considerado como a causa do dano, quando se conclui que, que a lesão não se teria verificado sem não fosse aquela ação, mencionada anteriormente, praticada. Indo de acordo com este pensamento, todos os comportamentos que foram adotados, dentro daquela linha “imaginária” que resultou no dano do lesado, serão considerados como condições, num todo, como suficientes para a produção da situação danosa. O comportamento adotado pelo lesante deve ser considerada como uma ação “necessária”, para que dali resulte o dano, e sendo assim, imputável a responsabilidade ao agente provocador da ação. BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda Barbosa, “Do nexo de causalidade ao nexo de imputação”, Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil, CEJ, Lisboa, 2019, pág. 45 e seg. e COSTA, Mário Júlio de Almeida, ob. cit., pág. 760 e seg.

<sup>282</sup> Esta teoria é criticada por vários autores e pela jurisprudência portuguesa, uma vez que se considera uma teoria “simples” sobre a imputação da responsabilidade e injusta, uma vez que é possível de vir a responsabilizar prejuízos, que em concreto não tiveram nada a ver com a conduta ou omissão de comportamentos do agente. A autora Mafalda Miranda Barbosa fala mesmo que esta teoria produz “uma extensão desmedida da responsabilidade”. Veja-se BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “Do nexo de causalidade ao nexo de imputação”, Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil, CEJ, Lisboa, 2019, pág. 45 e seg.

<sup>283</sup> BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda Barbosa, “Do nexo de causalidade ao nexo de imputação”, Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil, CEJ, Lisboa, 2019. Pág. 49 e seg.

comportamentos deve ser concretamente e abstratamente adequada a produzir efeitos lesivos ao trabalhador<sup>284 285</sup>.

No entanto como é que podemos dizer que aquele comportamento ou omissão é uma causa adequada ao dano sofrido? As doutrinas dividem-se em dois critérios para determinar esse ponto relevante. Alguns defendem uma formulação positiva, onde consideram que aquele comportamento é causa do dano quando “*este constitua uma consequência normal, ou típica daquele*”.<sup>286</sup> Ou seja, para os defensores desta formulação, o fato praticado do agente é considerado responsável quando a consequência deste fato é considerada normal, típica, onde se espera de gerar aquele tipo de dano<sup>287</sup>. A formulação negativa, considerada assim uma conceção mais ampla, consideramos que aquele comportamento ou omissão deste, que era considerado como condição do dano “*deixa de ser considerado como causa adequada, quando para a sua produção tiverem contribuído decisivamente circunstâncias anormais, excepcionais, extraordinárias ou anómalas, que intercederam no caso concreto*”<sup>288</sup>, ou seja, os fatos praticados pelo agente vão deixar de ser alvo de responsabilização, consequência de não serem causa da lesão, quando, devido

---

<sup>284</sup> Aqui deve-se estabelecer uma ligação de natureza empírica, que deve ser compreendida e comprovada, entre aquilo que foi o fato do autor lesante, um comportamento ou a omissão deste, daquilo que resultou desse fato e que levou a alterações, modificações e que também devem ser comprovadas e verificadas na realidade empírica. Esta compreensão deve ser entendida dentro da regra da indivisibilidade da causa. No nosso caso, o trabalhador deve estabelecer a relação, cabendo depois ao julgador compreender e confirmar essa relação de causalidade empírica, entre as falhas de medida de segurança e saúde, deveres de cuidado omitidos pela entidade empregadora, e o resultado no infortúnio laboral da doença profissional, onde exista então a um nível mínimo, mas fundamental, uma ligação entre estes dois momentos.

<sup>285</sup> A doutrina junta ainda a esta temática, a teoria do escopo da norma violada. Sendo assim, será responsabilizado o autor de um ato ilícito que viola a finalidade da norma, provocando o dano ao agente lesado. No entanto, segundo aquilo que é defendido, só podemos acusar o agente de responsabilidade se existir uma norma, a que nós podemos considerar que houve a violação do escopo normativo previsto, para além de que não vêm resolver propriamente o problema da causalidade. BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda Barbosa, “*Do nexo de causalidade ao nexo de imputação*”, Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil, CEJ, Lisboa, 2019, pág. 50 e seg.

<sup>286</sup> VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 890 e seg.

<sup>287</sup> VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 890 e seg. O autor fala então de uma consequência natural ou um efeito provável de gerar aquele tipo de dano.

<sup>288</sup> VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 890 e seg. Sobre esta matéria veja-se BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda Barbosa, “*Do nexo de causalidade ao nexo de imputação*”, Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil, CEJ, Lisboa, 2019, pág. 49 e seg.

à natureza geral destes fatos, são indiferentes para que aquele dano se verifique, sendo que a verificação destes, se deu por razões extraordinárias. Para que podemos dizer que existe um nexo causal adequado, não basta o evento tenha originado certa consequência, para que o julgador o considere como causa-efeito. Devemos ainda ter em conta que aquele evento seja capaz, a um nível fundamental, causa provável de produzir aquele dano. Estamos assim a dizer que só vai haver direito à indemnização apenas os danos que “provavelmente” não teria sofrido, se não fosse por causa daqueles fatos de segurança e saúde omitidos e não respeitados pelo empregador. A omissão dessas condutas foram a causa “provável”, como quem diz “adequada”, para que resultasse no infortúnio laboral a que remetemos este trabalho. Cabe, a como vimos defendendo, ao trabalhador provar este nexo.

Sendo que muitos autores consideram ser a doutrina da teoria da causalidade adequada a exposta no art. 563º do CC, nada é dito sobre quais a formulação a ser a usada. Cabe então, ao julgador em questão, a escolha a aplicar<sup>289</sup>. No entanto usar uma destas formulações não basta. É ainda necessário ter em conta um juízo de prognose póstuma feita pelo juiz<sup>290</sup>. Assim, o julgador ao fazer o juízo entre o nexo causal das situações postas em causa, deve recuar ao momento concreto da conduta ou da omissão lesiva criada pelo agente, e ponderar, tendo em vista as regras da experiência comum, e tendo em conta aquilo que o agente sabia ou deveria conhecer<sup>291</sup>, era ou não

---

<sup>289</sup> Das críticas que são mais apontadas a este nexo de causalidade adequada e as suas formulações distintas é o fato de haver casos em que a resposta pode ser distinta, tendo em conta a formulação que é adotada. Um dos casos que é apontado nos ensinamentos de Antunes Varela, é a situação de um sujeito que atira sobre outro, sendo que a distância do disparo é uma distância que pode ser considerada como inofensiva para o agente a quem o disparo é direcionado. Apesar da distância em causa, o disparo acaba por ser mortal. No caso de o julgador recorrer a uma formulação positiva, não haveria nexo entre o fato e o dano sofrido, isto porque explicado anteriormente que tendo em conta aquela distância, em circunstâncias normais, o disparo não ia resultar numa situação fatal para o lesado. O resultado normal seria até a bala não acertar o alvo. Já no caso de o julgador, tendo em conta o mesmo exemplo e circunstâncias, optasse por uma formulação negativa, já poderíamos considerar um nexo entre o comportamento e o dano, uma vez que o disparo foi uma condição da morte sofrida pelo lesado, o comportamento do agente lesante não se mostrou em todo inferente para a verificação do dano. VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 891 e seg.

<sup>290</sup> BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda Barbosa, “*Do nexo de causalidade ao nexo de imputação*”, Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil, CEJ, Lisboa, 2019, pág. 50.

<sup>291</sup> Caso mais exemplo é então da pessoa débil do coração. No entanto são algumas as críticas que são apontadas ao juízo de prognose póstuma, sendo apontada a situações que podem trazer

provável que daquela situação era “plausível” para o autor poder gerar aquele tipo de dano.

Dizer que quando temos em conta este tema, sobre o (in)cumprimento das regras de segurança e saúde pela entidade empregadora, a causalidade adequada que vamos ter em conta vai incidir sobre o processo que vai desde o comportamento ou omissão até ao dano. Não vamos ter apenas em conta o fato e o dano separadamente, mas sim o processo causal como um todo, se aquele fato originou um caminho adequado a provocar aqueles danos, este é o caminho que vamos ter em consideração. É dentro desta averiguação do processo causal<sup>292</sup>, é que vamos determinar se aquele fato foi adequado para produzir o dano<sup>293</sup>.

### **12.2.1. A causalidade e o nexo de imputação**

Em conformidade com os ensinamentos de Miranda Barbosa, a autora quebra com aquilo que é o entendimento unitário sobre a ligação entre o comportamento cometido e o dano sofrido, fruto de indemnização. Esta indica, influenciada pelo pensamento do ordenamento jurídico alemão, uma prática binária sobre o modelo da responsabilidade, aludindo assim, à divisão entre a causalidade fundamentara e a causalidade preenchedora da responsabilidade.

---

resultados injustos para o agente, uma vez que deste juízo se podemos sucumbir ao subjetivismo: como se deve determinar o que é uma experiência comum? O que, dentro daqueles circunstâncias e fatos, deveria ou não o agente ter conhecimento, antes da omissão ou comportamento executado? VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 892. Também AC. TRC., 07.04.2017. Proc. 424/13.3TTLRA.C1, dgsi.Net.

<sup>292</sup>Antunes Varela refere ainda, que dentro da causalidade adequada, para que um determinado dano seja considerado como efeito da omissão ou do comportamento do lesado, este dano não precisa de ser previsível para o lesante. O caráter de “previsibilidade” é assim importante para o fato originaria dos danos, o comportamento ou a omissão de um certo comportamento que pode originar certo dano. Se vamos ter em conta uma responsabilidade aonde a culpa do lesante assume o papel importante, o autor considera “*imprescindível a previsibilidade do fato constitutivo da responsabilidade, visto essa previsibilidade constituir parte integrante do conceito de negligência, em qualquer das modalidades que este pode revestir.*” No entanto, já não o dizemos quantos aos danos que daqui são resultado. Não se exige que os danos sejam, para o autor da ação previsíveis, este caráter não intervém quando temos em conta os danos sofridos. O que é assim importante apenas é que os danos sofridos sejam causa adequadas aos fatos praticados pelo lesante. VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 895 e seg.

<sup>293</sup>O essencial a retirar é que aquele comportamento seja condição do dano. Isto não quer dizer que vamos descartar este nexo, quando exista outras condições que vieram a provocar o dano, onde aquele comportamento não é o único fator. VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 895.



A primeira causalidade está ligada à conduta do agente e à lesão do direito ou interesse da pessoa lesada; a segunda causalidade molda-se de forma a estabelecer a ligação entre o interesse ou direito violado e aquilo que são os danos sofridos, subsequentes que avultassem. A autora considera esta ramificação como uma parte essencial daquilo que é o modelo ressarcitório atual português<sup>294</sup>.

Paulo Mota Pinto conceitua haver determinadas vantagens sobre esta aplicação bipolar: segundo as ideias do autor, introduzidas pela autora Milena Barbosa, nos seus estudos<sup>295</sup>, com esta dupla causalidade, é permitido separar aquilo que deve ser o direito da responsabilidade e o direito indemnizatório, que vai ter uma certa influência aquando do julgador for determinar o valor da indemnização. Para o autor, estamos perante dois verdadeiros nexos de causalidade. Devido à exigência de um comportamento ilícito, para que seja suscitado a responsabilidade do agente, a verificação da ilicitude estabelecida no resultado, a divisão deste nexo em dois assume a sua relevância, dentro do nosso ordenamento jurídico, do qual essa divisão da causalidade vai sempre depender da modalidade de ilicitude que sustenta o instituto da responsabilidade (no caso de haver uma modalidade específica onde é previsto legalmente a existência de um nexo de causalidade, não deve ser sustentado esta ideia da divisão da causalidade). A autora acrescenta a importância desta consideração bipartida, onde, é “*necessária em face de problemas concretos em que a recondução do dano à violação do direito não se apresenta absolutamente clara.*”<sup>296</sup>

---

<sup>294</sup> Veja-se BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Do nexo de causalidade ao nexo de imputação*”, Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil, Formação Continua, CEJ, 2018, pág. 51 e seg. e BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*HAFTUNGSBEGRÜNDEnde KAUSALITÄT E HAFTUNGS AUSFÜLLENDE KAUSALITÄT/ Causalidade Fundamentadora e Causalidade Preenchedora Da Responsabilidade*”, Revista da Faculdade de Direito e Ciência Política da Universidade Lusófona do Porto, Volume 2, n.º 10, 2017, pág. 14 e seg.

<sup>295</sup> BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Do nexo de causalidade ao nexo de imputação*”, pág. 54 e seg. e BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*HAFTUNGSBEGRÜNDEnde KAUSALITÄT E HAFTUNGS AUSFÜLLENDE KAUSALITÄT/ Causalidade Fundamentadora e Causalidade Preenchedora Da Responsabilidade*”, pág. 18 e seg.

<sup>296</sup> BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*HAFTUNGSBEGRÜNDEnde KAUSALITÄT E HAFTUNGS AUSFÜLLENDE KAUSALITÄT/ Causalidade Fundamentadora e Causalidade Preenchedora Da Responsabilidade*”, pág. 20 e seg.

Face a esta pequena introdução sobre o tópico da bipartição do nexa, a autora, e tendo em conta alguma das críticas consideradas anteriormente, questiona sobre aplicação da teoria da do nexa de causalidade, afirmando a sua defesa e aplicação do nexa de imputação<sup>297</sup>, dentro do regime da responsabilidade no ordenamento português. Dessa forma, quando provado a ligação deste nexa de imputação, fica fundada a responsabilidade do agente lesante. Indo de acordo com os ensinamentos da autora, sobre os seus estudos na matéria, consideramos que estamos perante uma imputação objetiva onde vamos ter em conta a culpa, dentro do resultado do lesante, analisando-se assim quais são os danos que estão ligados à conduta do agente.<sup>298</sup>

Posto isto, vamos ter em conta esta imputação objetiva dentro de duas perceções. Em primeiro lugar, salientámos a importância de determinar o comportamento adotado pelo lesante<sup>299</sup>, que não cumpriu com as suas regras de dever de cuidado, e se dessa conduta resultou alguma ilegitimidade, criando ou aumentando uma esfera de risco. Já em segundo, vamos ter em conta esses comportamentos, em que originou um risco, que deve ser assumido pelo lesante, e compreender se surgiu um conflito, entre esse e a esfera de risco titulada pelo lesado ou um terceiro, bem como numa esfera de risco geral da vida.

Nas palavras da autora Mafalda Barbosa, “*para que haja a imputação objetiva, tem de verificar-se a assunção de uma esfera de risco.*”<sup>300</sup> O ser humano, sempre que atua estabelece uma esfera de responsabilidade. No entanto, quando este falha com aquilo que são os seus deveres de conduta, face

---

<sup>297</sup> Segundo as palavras da autora, “*a imputação- ao viabilizar a ligação de uma ação ao seu autor- funda a responsabilidade.*” BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Do nexa de causalidade ao nexa de imputação: contributo para a compreensão da natureza binária e personalística do requisito causal ao nível da responsabilidade civil extracontratual*”, pág. 379 e ss.

<sup>298</sup> BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Do nexa de causalidade ao nexa de imputação*”, pág. 65 e seg.

<sup>299</sup> A autora parte da ideia do ser humano como um agente complexo, capaz de praticar condutas que podem resultar em variadas conclusões, que são refletidas pelo “encontro entre o eu, componente da sua individualidade, e o tu, potenciador do desenvolvimento integral da sua personalidade”. A esta compreensão do ser humano e das suas condutas, devemos estabelecer a ligação entre as duas esferas de riscos mencionadas em cima no texto.

<sup>300</sup> BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Responsabilidade civil extracontratual (novas perspetivas em matéria de nexa de causalidade)*, Cascais, Príncipeia, 2014, pág. 62 e seg.

a outra pessoa, este vai transformar essa esfera de responsabilidade, surgindo assim uma esfera de risco. Nas palavras da autora, pelo fato do agente ter violado aqueles deveres, este “*chama a si o risco de suportar todas as consequências da lesão ou lesões que se venham a verificar*”.<sup>301</sup> É originado assim, uma esfera, onde, em princípio, todos os danos sofridos pelo lesado são tidos como da responsabilidade do agente. Isto porque, podemos ter danos que podem ser afastados devido à imputabilidade destes sobre o agente lesante. Por conseguinte, a determinação desta esfera exige o entendimento sobre o conhecimento e a previsibilidade dos riscos a que o lesante tinha conhecimento. É a partir dessas informações que podemos considerar que se houve a criação ou o aumento do risco dentro dessa esfera<sup>302</sup>. O agente, ao ter conhecimento que da sua conduta dentro daquela esfera, pode originar determinado risco, mentalmente, prevê qual o resultado provável de vir a acontecer. O conhecimento está ligado a esta previsibilidade do lesante, onde este determina a probabilidade do resultado.

Em consequência desta ideia, surge uma inquietação, onde, dentro desta esfera de risco, os danos que vão ser alvos de responsabilização, e assim, imputáveis à conduta do agente, serão apenas encarados aqueles que eram previsíveis e prováveis de vir a acontecer? A autora responde de forma negativa a esta questão, argumentando, em primeiro, a distinção presente desta defesa e aquilo que é o regime da causalidade adequada, e reputando que o dano-lesão, que vamos ter em consideração sobre a sua devida responsabilização não vai depender das características de previsibilidade e de conhecimento, mas sim, todos os possíveis danos, resultados da conduta do lesante, dentro daquela esfera<sup>303</sup>.

---

<sup>301</sup> BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Responsabilidade civil extracontratual (novas perspectivas em matéria denexo de causalidade)*, pág. 63

<sup>302</sup> Esses danos serão considerados como inimputáveis, e assim afastada a responsabilidade quando, o dano se mostra impossível, no caso de falta de objeto ou por inidoneidade do meio. Sobre um maior estudo deste, veja-se BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Do nexo de causalidade ao nexo de imputação*”, pág. 66 e seg.

<sup>303</sup> A autora aluda sobre a importância deste círculo, aquando da decisão tomada pelo julgador. Ao ter em conta, o decisor não deve seguir uma linha de acontecimentos e efeitos, mas deve ter em conta uma esfera de risco, que através desta ideia de possibilidade sobre os resultados da atuação, estabelece os limites desta esfera. Cabe depois determinar, funcionalmente, se a lesão sofrida pelo lesado se encontra dentro daquele que é “*o círculo de danos que o lesante encabeça*”. É dentro deste círculo que deve atuar o nexo imputacional. BARBOSA, Ana

Sendo assim, o agente, e no nosso caso em concreto, o empregador, ao não cumprir com as suas obrigações de segurança e saúde, ao omitir esses comportamentos de conduta obrigatórios por lei, está a fugir daquilo que era a conduta exigida, e criando um campo onde os efeitos, que são resultado da sua falta de atuação, possam ser previsíveis de acontecer. A autora Mafalda Barbosa, define assim essa esfera de risco que é criada entre o lesado e o lesante, como “*uma circunferência em que cada ponto é integrado por um dos focos da previsibilidade do homem médio, representado pelo lesante. Mas esta circunferência é envolvida por uma outra, mais ampla, que se estende até o limite do que não é improvável. Trata-se aí, de lesões que, não sendo abarcáveis pela previsão do sujeito, se integram, ainda, na zona de influência do risco por ele abraçado. Nessa coroa circular situam-se todos os danos que não são improváveis, ainda que não sejam prováveis. E por eles, porque ligados àquela esfera de risco encabeçada pelo agente, este deve, ainda, ser responsabilizado.*”<sup>304</sup>

Como mencionado anteriormente, e indo de acordo com os estudos da autora Mafalda Barbosa, depois de definida a esfera de risco, é necessário ainda ter em conta o confronto com a esfera de risco geral da vida e o risco assumido por o lesado ou por um terceiro, aquilo que a autora considera como o segundo critério, depois de definido o nexo de imputação objetivo<sup>305</sup>.

O risco geral da vida é o risco que todos os seres humanos correm, por estarem vivos. A autora considera que vai ser afastada a imputação da

---

Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Responsabilidade civil extracontratual (novas perspetivas em matéria de nexo de causalidade)*”, pág. 76 e 77.

<sup>304</sup> BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Responsabilidade civil extracontratual (novas perspetivas em matéria de nexo de causalidade)*, pág. 71, e BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Do nexo de causalidade ao nexo de imputação: contributo para a compreensão da natureza binária e personalística do requisito causal ao nível da responsabilidade civil extracontratual*”, Volumes I e II, Príncípia, 2013, pág. 926 e seg.

<sup>305</sup> Segundo a autora, “*este segundo patamar terá lugar depois de se constatar que o dano-lesão pertence ao núcleo da esfera edificada. Para tanto, é necessário que haja possibilidade do dano e que ele se integre dentro dos eventos que deveriam ser evitados com o cumprimento do dever. Só depois faz sentido, confrontar a esfera titulada pelo potencial lesante com outras esferas de risco/responsabilidade*”. BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Responsabilidade civil extracontratual (novas perspetivas em matéria de nexo de causalidade)*”, pág. 78 e seg. e BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Do nexo de causalidade ao nexo de imputação*”, pág. 68 e seg.

responsabilidade quando existe, apesar de criada uma esfera de risco criada pelo agente lesante, “*uma mera coincidência espacial e temporal*”.<sup>306</sup> Neste sentido, só é imputado a responsabilidade ao lesante no caso da violação do bem ou direito do lesado resultar no tempo e no lugar da lesão destes. Nas palavras da autora, “*o cotejo com a esfera de risco natural permite antever que esta absorve o risco criado pelo agente, porquanto seja sempre presente e mais amplo que aquela.*”<sup>307</sup> Continua explicando esta ideia, afirmando que este regime sobre o nexo de imputação não fica concluído no primeiro patamar, na criação daquela que é a esfera de risco e de responsabilidade, mas é necessário o confronto entre estas esferas, só assim “*se consegue dilucidar cabalmente até que ponto o danosão sobrevindo apresenta ou não uma conexão funcional com aquela.*”<sup>308</sup>

Tendo em conto outro confronto, passaremos agora, para a colisão com a esfera de risco assumido pelo próprio lesado. Dentro desta colisão de esferas vamos ter em conta a propensão de o lesado sofrer algum tipo de dano. E, dentro desta dúvida sobre predisposição sobre a constituição, surgem duas hipóteses, opostas uma da outra. Em primeiro lugar, devemos virar a nossa atenção sobre se o agente lesante, têm conhecimento dessas predisposições, e tendo essa noção, deve sempre atuar com o devido cuidado. No caso de este ter conhecimento, afirma-se a imputação da responsabilidade, em regra geral<sup>309</sup>. Na falta desse conhecimento, devemos ter em conta outra ponderação. Neste caso, se o próprio lesado não contribui, de certa forma, para o risco da situação, consideramos o surgimento do nexo de imputação pelo risco. Isto porque e como explica a autora, o fato do lesante, e ao assumir a sua esfera de risco, ao não cumprir com o dever de cuidado, este tem que assumir com os

---

<sup>306</sup> BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Responsabilidade civil extracontratual (novas perspetivas em matéria de nexo de causalidade)*”, pág.119, n.r. n.º 119.

<sup>307</sup> BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Responsabilidade civil extracontratual (novas perspetivas em matéria de nexo de causalidade)*”, pág.120 e seg. e BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Do nexo de causalidade ao nexo de imputação*”, pág. 68 e seg.

<sup>308</sup> Sobre os vários exemplos, construídos pela autora, na aplicação desta matéria, Cfr. BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Responsabilidade civil extracontratual (novas perspetivas em matéria de nexo de causalidade)*, pág.120 e seg.

<sup>309</sup> Isto porque, e como a autora indica, “*exceto se não for razoável considerar que ele fica, por esse especial conhecimento, investido numa posição de garante.*”

danos criado, onde "haverá de suportar o risco de se cruzar com um lesado dotado de idiossincrasias que agravem a lesão perpetrada".<sup>310</sup> Mas já no caso de o lesado, com estas predisposição ao risco, criar o risco, e o lesante não saber dessas circunstâncias sobre a situação débil do lesado, considerámos uma situação de autorresponsabilização e não deve ser imputada a situação ao lesante.

Por último, vamos fazer uma pequena referência à esfera de risco que é titulado por o terceiro, tendo em conta determinados posições sobre a atuação do terceiro. De acordo com os estudos da autora, em primeiro, temos de ter em conta se o comportamento daquele terceiro, provocante do dano, não é um comportamento de um agente livre- onde não atou conforme a sua vontade, porque foi levado a praticar aquele ato, ou porque não era exigido a esse terceiro, um outro comportamento- tendo sempre em mente o comportamento daquele que é o nosso primeiro lesante. Cabe determinar, se o comportamento do terceiro não é um instrumento de atuação daquele que é o primeiro lesante em questão. Tendo em conta o que é dito anteriormente, dentro destas circunstâncias, vamos ter em conta a autoria mediata do dano, onde questionámos se a conduta do primeiro lesante, criador da esfera de risco, está inserida nessa sua esfera de responsabilidade. Outra perspectiva a ter em conta, é a atuação do terceiro resultar de um comportamento de um agente livre. Daqui surge o confronto entre as duas esferas de risco, assumidas por ambas as partes, onde a questão que surge é se o primeiro lesante, deve ser imputado da indemnização. Deste confronto, podem surgir várias conclusões. Podemos ter a exclusão de um dos agentes e da devida responsabilidade destes, o afastamento de ambas as responsabilidades, e até, a possibilidade de uma responsabilidade subsidiária<sup>311</sup>.

---

<sup>310</sup> BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Responsabilidade civil extracontratual (novas perspectivas em matéria de nexos de causalidade)*, pág. 120 e seg. e BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, "Do nexos de causalidade ao nexos de imputação", pág. 68 e seg.

<sup>311</sup> BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Responsabilidade civil extracontratual (novas perspectivas em matéria de nexos de causalidade)*, pág. 187 e seg. e BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, "Do nexos de causalidade ao nexos de imputação", pág. 69 e seg.

Em conclusão, e tendo em conta todo o conteúdo expresso, sobre a temática da causalidade e o nexo de imputação, muitos são os autores que defendem esta teoria do nexo de imputação, preenchedora do nexo a ter em conta, dentro da causalidade fundamentara da responsabilidade.

### **12.3. O valor da culpa: a responsabilidade da entidade empregadora e o cálculo do montante indemnizatório**

Segundos os ensinamentos do autor Pedro Romano Martinez, no caso de o art. 18º do CT, não existe uma distinção entre um comportamento doloso ou negligente da entidade empregadora, sendo que basta haver algum tipo de culpa para que se possa recorrer a esta responsabilidade agravada. Para além disso, este autor considera aqui o valor punitivo da norma<sup>312</sup>. Ou seja, para além do montante previsto para a reparação dos danos, quer patrimoniais ou não patrimoniais, vai ainda acrescer um valor nesse montante, devido à atuação culposa do empregador, argumentado que para além de um fim compensatório da norma, temos aqui um fim punitivo sobre a omissão de comportamento do empregador<sup>313</sup>. Para além disso, fica aqui afastado sobre este regime de responsabilidade, a aplicação do art. 494º do CC, em caso de responsabilidade por omissão de comportamentos<sup>314</sup>. Considera-se uma situação de mera culpa<sup>315</sup>, quando o agente, apesar de prever que existe a possibilidade de um fato ilícito vir a acontecer, este, por desleixo, descrença ou por ser leve demais com o acontecimento, crê que não vai haver verificação da situação infortúnio e não toma as diligências necessárias para evitar a situação de dano. Contudo, a doutrina defende que no caso em que seja

---

<sup>312</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 867. Sobre a função punitiva da responsabilidade civil veja-se GOMES, Júlio, “*Uma função punitiva para a responsabilidade civil e uma função reparatória para a responsabilidade penal?*”, Revista de Direito e Economia, Universidade de Coimbra, 1989, pág. 105 e seg. e ANTUNES; Henrique Sousa, “*Das funções reconstitutiva e punitiva da responsabilidade civil extracontratual*”, Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil, CEJ, Lisboa, 2019, pág. 171 e seg.

<sup>313</sup> AC. TRP., 19.02.2004, Proc. 0410087, dgsi.Net. e AC. TRG., 15.02.2018, Proc. 3037/15.1T8VCT.G1, dgsi.Net. Veja-se MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 865 e seg.

<sup>314</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 867, n.r. n.º 1866, onde o autor considera ser uma decisão oposta do legislador, face ao regime da responsabilidade no art. 494.º do CC.

<sup>315</sup> Em caso de mera culpa, no regime geral, o valor da indemnização pode ser reduzido, provando o infrator que o grau de culpa do agente era baixo, que o agente se encontra numa situação económica frágil entre outras circunstâncias.

provado que o empregador atuou com culpa<sup>316</sup>, esta não pode ser reduzida, mesmo seja fundada pela entidade empregadora que foi uma atuação de mera culpa.

#### **12.4. Reparação puramente individual da entidade empregadora ou uma reparação repartida?**

Queremos dizer que para estes casos, o trabalhador vai ter direito à sua reparação integral pelos danos sofridos devido à doença profissional e esse valor de reparação deve vir da Caixa Nacional. No entanto, o valor de indemnização pode ser acrescido uma vez que existe culpa da entidade empregadora, e o trabalhador pode recorrer ao regime do art. 18º da LAT, vendo assim o seu leque de reparação dos danos, alargada. O valor que a Caixa Nacional deve ressarcir deve passar apenas pelos valores que estão fixados no quadro de reparações, situadas no quadro legalmente previsto de indemnização ao trabalhador. Já os valores que vão resultar do acréscimo previsto no art. 18º, o empregador é condenado a pagar estes, por inteiro. Como explica a jurisprudência, a lei prevê que a reparação dos danos sofridos por doença profissional, que vão ter em conta a inabilitação afetada do trabalhador de prestar o seu serviço com a sua capacidade total, é considerada um interesse publico e deve ser assegurado pelo sistema da Segurança Social. A reparação dos demais danos deve ser assumida pela entidade empregadora, através da sua responsabilidade individual, destes valores. O pagamento destes danos, como previsto no art. 18, n.º 4 da LAT, deve resultar através de pensões.

### **13. Dano indemnizáveis**

Como sabemos associamos como uma das finalidades da responsabilidade á reparação do lesado. Para haver responsabilidade é necessário o cumprimento de determinados requisitos sendo um deles que existe danos concretamente sofridos pelo agente lesado, não existe

---

<sup>316</sup> Segundo o autor Pedro Romano, quando estamos perante um caso de agravamento de culpa da entidade empregadora, em consideração à aplicação do art. 18º da LAT, não existe a distinção entre um comportamento negligente de um comportamento doloso, uma vez que que, dentro deste regime, não existe a distinção entre a atuação culposa do lesante. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit. pág. 867, n.r. n.º 1866.



responsabilidade sem dano<sup>317</sup>. Para além do dano, é necessário ter noção ainda, dentro de o sistema indemnizatório, do impacto que o dano traduziu na esfera jurídica do trabalhador. No entanto, temos de ter em conta algumas especificações do regime dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais sobre os danos a serem reparados pela indemnização<sup>318</sup>. De acordo com a maioria da doutrina e jurisprudência, a lei considera que vamos indemnizar, regra geral, dentro deste regime da LAT, apenas só as lesões corporais, doenças ou determinadas perturbações funcionais que vão provocar ao trabalhador a redução deste na capacidade de trabalho ou de ganho de lucros, bem como a reparação da morte do subordinado, em caso de óbito<sup>319</sup>.

Assim, ao contrário do regime geral no direito civil, na responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais<sup>320</sup>, nem todos os danos sofridos pelo lesado vão ser tidos em conta<sup>321</sup>. Isto porque o regime legal delimitou o conceito de dano sofrido que pode ser considerado<sup>322</sup>. Como explica Pedro Romano, “*só se enquadram no dano típico da responsabilidade por acidentes de trabalho os casos de morte de impedimento ou redução da capacidade de trabalho e de ganho do trabalhador.*”<sup>323</sup> O art.23º da LAT limita mesmo “*a um dano patrimonial específico, o qual*

---

<sup>317</sup> Não vasta a prática de um ato, mas onde se requer desse ato a provocação de um dano.

<sup>318</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit. pág. 864 e seg., 871 e 886 e seg. e PINTO, Maria José Costa, ob. cit., pág. 269 e 270.

<sup>319</sup> Quando temos em conta a avaliação do dano morte, o que deve ser indemnizado é a perda de rendimentos de que determinados membros familiares da pessoa lesada beneficiam da prática laboral do trabalhador, onde estes se encontravam numa situação de dependência económica daquele valor. REIS, Viriato Gonçalves, ob. cit., pág. 33.

<sup>320</sup> O objeto da reparação deste regime, a regra de indemnização é a capacidade produtiva do subordinado, quer no caso onde a sua capacidade é reduzida devido aos danos corporais sofridos, quer na perda dessa capacidade que se deve por causa da morte. Não vai haver então propriamente uma reparação pela violação da integridade física do lesado, ou por ter sido violado o direito a vida do trabalhador. REIS, Viriato Gonçalves, ob. cit., pág. 33 e 34.

<sup>321</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Temas Laborais- Estudos e Pareceres*, pág. 49 e seg.

<sup>322</sup> O art.23º da LAT limita mesmo “*a um dano patrimonial específico, o qual corresponde àquele que deriva da impossibilitação da prestação de trabalho*”, Martinez, Pedro Romano, ob. cit. pág. 864 e 865. 886 e 887, CALVÃO, João Nuno, ob. Cit., pág. 10 e PINTO, Maria José Costa, ob. cit., pág. 269 e 270.

<sup>323</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit. pág. 886 e 887. Para Menezes Leitão, “*só é assim considerado como dano reparável a frustração de utilidades que derivam para o trabalhador e seus familiares da regular colocação no mercado da sua força de trabalho*”, ou seja, situações onde o acidente provoca a morte do trabalhador ou situações em que o trabalhador fica inabilitado de prestar o seu serviço com a sua capacidade total. LEITÃO, Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 2012, pág. 359.

*corresponde àquele que deriva da impossibilitação da prestação de trabalho*”. Só podemos considerar como dano reparável, nas situações onde o acidente provoca a morte do trabalhador ou situações em que o trabalhador fica inabilitado de prestar o seu serviço com a sua capacidade total. Para além disso e por força do artigo 20º da LAT, no caso de um infortúnio que provoque uma lesão na capacidade de prestação laboral do trabalhador, só vão ser considerado aqueles danos que se encontrarem previstos na Tabela Nacional de Incapacidades (Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de outubro).<sup>324</sup>

Podemos concluir que, na bastante maioria dos casos de acidentes sofridos pelos trabalhadores, só os danos patrimoniais, que geram a perda da capacidade laboral ou de lucro e, em caso de morte, é que vão ser considerados: isto devido aos limites impostos por lei. O trabalhador, para ver os outros tipos de danos reparados, deve seguir o regime comum da responsabilidade subjetiva, artigo 483º do CC, por remissão do art. 18º da LAT.

Tendo em conta o regime atual, a reparação dos danos sofridos pelo o trabalhador num dito “acidente de trabalho ou doença profissional sem a culpa da entidade empregadora” previstos na LAT só vai “*abranger as despesas respeitantes ao restabelecimento do estado do estado de saúde, à recuperação da capacidade de trabalho e de ganho e, em caso de incapacidade ou de morte, indemnizações correspondentes à redução da capacidade, subsídios de readaptação, pensões aos familiares e despesas de funeral*”<sup>325</sup>. Sendo assim,

---

<sup>324</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit. pág. 886 e 887. Deste modo, podemos afirmar que os danos não patrimoniais, bem como alguns danos patrimoniais que não se encontram tipificados (estamos a falar, por exemplo, a quebra de um objeto pessoal como um relógio), devido aos limites impostos pela lei, não vão ser alvo do regime de reparação previstos na LAT (uma vez que só vão ser considerado os danos referidos em cima), sendo que o trabalhador, para ver estes danos reparados, deverá socorrer da responsabilidade civil, se os pressupostos normais forem cumpridos. Ao contrário do regime geral do sistema da responsabilidade civil, onde são tidos em conta, para objeto de reparação, os danos patrimoniais, bem como os danos não patrimoniais sofridos (artigo 496.º), no regime da LAT, a lei difere, sendo mais restrita. Apesar de que a lei vai ter em conta, um conjunto de danos, que vão ser alvo de indemnização, mas que propriamente não são lesões corporais: se de o evento ocorrer danos em aparelhos de próteses, ortótese ou ortopedia, onde o trabalhador era portador destes, antes de o evento infortúnio ocorrer, estes também devem ser alvos de reparação. Estamos a falar por exemplo de óculos, aparelhos auditivos, próteses de substituição de perna ou braço, prótese dentária. Para além do valor da reparação destes, vai ainda se ter em conta o pagamento pela incapacidade temporária destes objetos, correspondente ao valor temporário em que estes objetos não podem ser utilizados pelo lesado. REIS, Viriato Gonçalves, pág. 33 e 34.

<sup>325</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit. pág. 886 e 887.

vão ficar de fora da reparação, pelo regime da responsabilidade objetiva da entidade empregadora previsto na LAT, os demais danos patrimoniais (lucros cessantes por exemplo) e, mais importante, os danos não patrimoniais, uma vez que ambos não estão determinados no elenco taxativo do artigo 23.º, da LAT<sup>326</sup>. Ao contrário do que foi estabelecido no CC, onde os danos não patrimoniais são cobertos na responsabilidade objetiva, neste regime os danos não patrimoniais não vão ser considerados. Concluímos perante uma responsabilidade subjetiva, em que vão ser indemnizados todos os danos sofridos, patrimoniais<sup>327</sup> e não patrimoniais.

### 13.1. Dano em sentido real e dano em sentido patrimonial

O dano<sup>328</sup> é um dos pressupostos essenciais para que haja responsabilidade civil.

A primeira consideração que vamos ter em conta é a diferença entre o dano em sentido real (dano-evento) e o dano em sentido patrimonial (dano-consequência ou dano subsequente ao dano-evento). Segundo Antunes Varela, o dano em sentido real “*é a perda in natura que o lesado sofreu, em consequência de certo fato, nos interesses (materiais, espirituais ou morais) que o direito violado ou a norma infringida visam tutelar*”<sup>329</sup>. Exemplos de danos sofridos pelo sujeito é por exemplo os ferimentos causados ao sujeito,

---

<sup>326</sup> Segundo o artigo 23º da LAT: “*O direito à reparação compreende as seguintes prestações: a) Em espécie - prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;*

*b) Em dinheiro - indemnizações, pensões, prestações e subsídios previstos na presente lei.”*

<sup>327</sup> Estamos a falar por exemplo de lucros cessantes que o trabalhador deixou de auferir por causa de o acidente ou de deterioração de objetos pessoais, como um relógio ou o telemóvel.

<sup>328</sup> Quando temos em conta o dano a indemnizar, em primeiro devemos identificar que existe um dano, e depois devemos determinar qual a força este assume na esfera jurídica do lesado. Assim não basta apenas saber se o dano se integra na esfera jurídica do lesado, mas sim também determinar qual a utilidade que o direito violado poderia proporcionar ao agente lesado. BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda Barbosa, *Danos - Uma Leitura Personalista da Responsabilidade Civil*, 1ª edição, Princípia, Cascais, 2018, pág. 83 e seg.

<sup>329</sup> VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 597 e seg., LEITÃO, Luís Manuel Teles de Meneses, *Direito das Obrigações*, pág. 334 e seg. e BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Danos - Uma Leitura Personalista da Responsabilidade Civil*, pág.76 e seg.

ou, nos piores casos a morte, estragos causados a um objeto ou a sua destruição, ofensas ao bom nome, entre muitos outros exemplos. O dano em sentido patrimonial é a avaliação dos danos reais sofridos e o reflexo destas sobre o património do lesado<sup>330 331</sup>.

Dentro do dano patrimonial cabe os danos emergentes, os ganhos cessantes e os lucros cessantes e os custos de reconstituição ou reparação e que se calcula tendo em conta o critério da diferença<sup>332</sup> previsto no artigo 566º, nº2 do CC.<sup>333</sup>

Os danos emergentes são os prejuízos sofridos nos bens ou nos direitos que eram da titularidade do lesado a data da lesão. São compreendidos nos danos emergentes, os prejuízos diretos e as despesas diretas ou imediatas. Considera-se prejuízos diretos a perda ou a destruição de um bem, como por exemplo uma parte de corpo, um carro um prato, a própria vida ou de um animal. As despesas diretas traduzem-se no “*custo da prestação de serviços alheios que vão ser necessários quer para prestar o auxílio ou assistência quer para eliminar aspetos colaterais decorrentes do ato ilícito.*” (estamos a falar por exemplo da limpeza de local em que o acidente ocorreu, o enterro do falecido, etc.).<sup>334</sup>

---

<sup>330</sup> VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 598 e seg., LEITÃO, Luís Manuel Teles de Meneses, “Direito das Obrigações”, pág. 334 e seg. e BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Danos - Uma Leitura Personalista da Responsabilidade Civil*, pág. 76 .

<sup>331</sup> Em caso de um infortúnio, o critério predominante é o da determinação do dano em sentido real, isto porque o artigo 562º do CC estabelece como princípio geral da reconstituição natural do dano que foi lesado ou à sua indemnização em espécie. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Meneses, “Direito das Obrigações”, pág. 334 e seg.

<sup>332</sup> Segundo o autor Antunes Varela, “*a diferença entre a situação real atual do lesado e a situação hipotética em que ele se encontraria, se não fosse o fato lesivo.*” VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 599.

<sup>333</sup> Segundo este artigo, o dano consequência calcula-se comparando a esfera patrimonial atual do lesado, com a situação patrimonial caso o acidente não tivesse acontecido. Apesar de que alguma doutrina considera que estes critérios, que assentam na diferença entre os conceitos anteriormente mencionados, referindo o autor Mota Pinto, considera que é “*um conceito inadequada de dano e um método insuficiente para a sua determinação, que escondia as considerações teleológicas ou valorativas decisivas.*” Paulo mota pinto Interesse contratual. Pág.. 810. Estes autores apontam assim as suas críticas sobre este método sobre o fato haver casos daquilo que apontamos como situações de causa virtual ou situações de determinação contabilística do dano, razões que levam à devida crítica. BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda Barbosa, *Danos - Uma Leitura Personalista da Responsabilidade Civil*, pág. 76 e seg.

<sup>334</sup> DINIS, Joaquim José de Sousa, “Avaliação e reparação do dano patrimonial e não patrimonial (no domínio do Direito Civil), *Revista Portuguesa do Dano Corporal*, Imprensa

Os ganhos cessantes correspondem às situações que o lesado deixou de auferir devido à lesão do bem sofrido, sendo que até a data da lesão ainda não tinha direito<sup>335</sup>. Pelos custos de reparação ou de reconstituição, entendem-se a importância pelos serviços fundamentais para proceder à reparação do bem danificado (objeto, da parte do corpo ou órgão lesado, animal), quando tal reparação seja possível<sup>336</sup>.

Para além disso, podemos fazer uma distinção importante entre os danos presentes e os danos futuros. Os danos presentes são aqueles que se verificam quando é estabelecido o montante da indemnização. Os danos futuros são *“os prejuízos que, em termos de causalidade adequada, resultaram para o lesado (ou resultarão de acordo com os dados previsíveis da experiência comum) em consequência do acto ilícito que foi obrigado a sofrer, ou, para os chamados “lesados em 2º grau” da ocorrência da morte do ofendido em resultado de tal ato ilícito, e ainda os que poderiam resultar da hipotética manutenção de uma situação produtora de ganhos durante um tempo mais ou menos prolongado, (e que poderá corresponder, nalguns casos ao tempo de vida laboral útil do lesado), e compreendem ainda determinadas despesas certas, mas que só se concretizarão em tempo incerto (ex. substituição de uma prótese ou futuras operações cirúrgicas).”*<sup>337/338</sup>

---

da Universidade de Coimbra, 2009, pág. 52 e seg. 52 e seg., VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 598 e seg. e LEITÃO, Luís Manuel Teles de Meneses, *Direito das Obrigações*, pág. 334 e seg.

<sup>335</sup> Segundo jurisprudência, para obter *“uma indemnização a título de lucros cessantes, em consequência de lesão sofrida, terá de fazer prova do pressuposto médico-legal sem o qual não há lugar a lucro cessante, isto é, provar que da lesão resultou um determinado período de incapacidade durante o qual o lesado não esteve em condições – total ou parcialmente – de trabalhar, e, além disso, se tal for o caso, a subsistência de sequelas permanentes que se repercutem negativamente sobre a sua capacidade de trabalho.”* no Cfr. AC. TRG., 10.01.2019, no proc.º 1489/17.4T8VCT.G1, dgsi.pt., pág. 21. Veja-se também VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 599 e seg. e LEITÃO, Luís Manuel Teles de Meneses, *Direito das Obrigações*, pág. 336 e seg.

<sup>336</sup> DINIS, Joaquim José de Sousa, ob. cit., pág. 53 e seg.

<sup>337</sup> DINIS, Joaquim José de Sousa, ob. cit., pág. 53 e 54. Veja-se também LEITÃO, Luís Manuel Teles de Meneses, *Direito das Obrigações*, Volume I, 8.ª Edição, Almedina, pág. 336.

<sup>338</sup> Podemos ainda fazer a distinção entre danos diretos e danos indiretos. Os danos diretos são aqueles que surgem imediatamente após o acontecimento do fato ilícito, sendo que resulta a perda dos bens ou dos valores que são juridicamente tutelados, diretamente e consequentemente após o fato danoso. Os danos indiretos são então, os danos que resultam das consequências mediatas do dano direto sofrido pelo agente lesado.

## 13.2. Danos patrimoniais e danos não patrimoniais

Os danos patrimoniais são aqueles danos suscetíveis de avaliação pecuniária, que pertencem ao património do lesado. São danos que podem ser reparados diretamente (através de uma restauração natural ou reconstituição do objeto que especificamente foi lesado) ou através de uma reparação indireta (através de uma indemnização pecuniária) Ou seja, estamos, por exemplo, a falar da destruição de um veículo ou de um objeto pessoal, pagamento das contas de hospital e tratamentos, etc...

Os danos não patrimoniais são aqueles danos que não são suscetíveis de avaliação pecuniária. Não são suscetíveis porque atingem bens que não estão inseridos no património do lesado, como ofensa à honra, dores físicas, sofrimento, humilhação, beleza. Neste caso, o autor Antunes Varela, considera não existir propriamente uma satisfação destes bens que foram danificados, mas sim uma satisfação, pelos danos sofridos<sup>339</sup>. Atualmente, não somos confrontados com a disputa sobre a consideração destes danos, uma vez que a lei veio estabelecer a indemnização dos danos não patrimoniais na responsabilidade civil<sup>340</sup>. Segundo o art. 496, n.º 1º do CC, “*na fixação da indemnização deve atender-se aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito*”, ou seja, retiramos daqui a admissibilidade clara do sistema legal português, a indemnizar os danos não patrimoniais sofridos pela vítima. Tendo em conta o artigo enunciado, as indemnizações pelos danos não patrimoniais só vão ter em conta os danos com

---

<sup>339</sup> VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 600 e seg.

<sup>340</sup> Somos da mesma opinião do autor Calvão da Silva, de acharmos incorreto por parte da lei sobre os acidentes de trabalhador e doenças profissionais afastar a reparação destes danos não patrimoniais do regime especial, sendo o trabalhador obrigado a recorrer ao regime especial para ver estes a serem reparados. O sistema especial deveria prever a reparação destes, uma vez que acompanhado de um dano corporal, vai surgir um dano não patrimonial ao trabalhador, como dor física, sofrimento entre outras. Segundo o autor, na ressarcibilidade dos danos em situações de infortúnios laborais, deveria ser aplicado as mesmas regras que o regime geral da responsabilidade. SILVA, João Nuno Calvão da, ob. cit., pág. 5, pág. 7 e seg., pág. 10 e seg. e PINTO, Maria José Costa, ob. cit., pág. 286 e 287. Damos o exemplo de um acidente de trabalho sofrido por um construtor civil, que através de uma queda, sofra uma lesão na coluna, provocando a fratura desta, havendo necessidade de socorrer a suporte de metal permanente. Para além da dor no momento da queda, o acidente sofrido vai provocar um sofrimento que se vai prolongar para o resto da vida. O trabalhador-lesado vai ficar assim numa posição desfavorável, pela necessidade de recorrer ao regime geral, para que possa ver a reparação desses danos não patrimoniais.

alguma consideração para o sistema português. Ou seja, o princípio da reparação integral vai se encontrar limitado, uma vez que só vai ser tido em conta o dano com gravidade suficiente para ser considerado<sup>341</sup>. A gravidade desse dano, como explica Antunes Varela, vai-se medir “*por um padrão objetivo (conquanto a apreciação deva ter em linha de conta as circunstâncias de cada caso) e não à luz de fatores subjetivos (de uma sensibilidade particularmente embotada, ou especialmente requintada)*”, tendo sempre em consideração as circunstâncias do caso concreto.<sup>342</sup>

Um fator importante que devemos fazer é que a distinção entre os danos patrimoniais e os não patrimoniais, não têm a ver com a natureza dos danos sofridos, mas antes, e como explica Menezes Leitão, “*com o tipo de utilidades que esse bem proporcionava e que se vieram a frustrar com a lesão*”.<sup>343</sup>

---

<sup>341</sup> Em muito se têm criticado os tribunais, em matéria laboral, uma vez à exigência aplicada no que diz respeito a aferir a gravidade dos danos não patrimoniais causados (especialmente em situações de despedimento ilícito por parte da entidade empregadora), sendo muita das vezes considerado que esses danos sofridos não merecem tutela jurídica. MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit. pág. 864 e 865. A jurisprudência laboral, nos tribunais superiores, só considera como grave, os danos, em termos gerais, nas situações em que “*a culpa do empregador seja manifesta, os danos sofridos pelo trabalhador se configurem como objetivamente graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável*”. Cremos assim, tendo em conta o artigo 496º, e também o 494º, do CC, “*não será adequado lançar-se mão do grau de culpa do empregador para aferir da gravidade dos danos com vista a concluir pela sua ressarcibilidade.*” Determinar se existe culpa do empregador é importante numa primeira fase, como pressuposto fundamental da responsabilidade, e já numa fase final, sendo a culpa do agente, e como podemos ver no artigo 494º, do CC, fator principal para determinar o quantum indemnizatório a que o trabalhador vítima vai aferir de compensação. No entanto, os tribunais portugueses, em matéria laboral, mais especificamente em casos de despedimentos ilícitos, consideram a culpa do empregador e analisam essa culpa tendo em conta o dano sofrido pela vítima, para determinar se esses danos têm relevância para merecer tutela legal. Isto é incorreto. Nesta fase intermédia, cabe pensar ao tribunal proceder “*à análise da gravidade do dano sofrido para se aferir da sua relevância, a se, para merecer a tutela do direito através de uma compensação pecuniária.*”, sem então ter em conta a culpa do empregador como critério. AC. STJ, 2011.05.18, Pro. n.º 638/06.2TTSNT.L1.S1, de 2011.12.15, Processo n. 588/08.87TTVNG.P1.S1, AC. STJ, 2012.01.25, Pro. n.º 4212/07.8TTLSB.L1.S1, AC. STJ, 2012.04.19, Pro. n.º 1210/06.27TTL.SB.11.S1, AC. STJ, 2014.11.24, Pro. n.º 781/11.6TTFAR.E1.S1 e AC. STJ, 2015.05.26, Pro. n.º 2056/12.47TTLSB.L1.S1, todos da 4.º Secção e sumariados in [www.stj.pt](http://www.stj.pt), in Pinto, Maria José Costa, ob. cit., pág. 277 e seg.

<sup>342</sup> VARELA, João de Matos Antunes, ob. cit., pág. 605 e 606. Por exemplo, vão ficar de fora do conceito de danos não patrimoniais a serem responsabilizados: vulgares dores ou incómodos, situações que não atingem um grau de gravidade suficiente elevado.

<sup>343</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Meneses, Direito das Obrigações, pág. 337. Este autor dá o exemplo do sujeito que pode ser lesado num interesse não patrimonial, como a honra de praticar uma profissão, e apesar de esse bem ser não patrimonial: resultar danos patrimoniais: como por exemplo a perda de receitas. E, o contrário pode acontecer, como a violação de um dano

### 13.3. Danos biológicos

Quando temos em conta o dano sofrido pelo lesado, deve ser feita uma avaliação concreta daquilo que foi o prejuízo sofrido. O art. 564 do CC, n.º 1 prevê mesmo que a indemnização não deve ser apenas direcionada para o prejuízo causado ao agente, mas também deve ter em conta os benefícios que este vai deixar de obter devido a lesão sofrida. Podemos assim encontrar, dentro da esfera a que considerados “*danos que devem ser indemnizados*”, os danos biológicos, danos que vão resultar do fato sofrido, que geram sequelas no lesado, e que vão pôr em causa a capacidade de ganho deste.

O dano biológico tem a sua origem na doutrina e jurisprudência italiana, sendo consagrado com a sentença da Corte Costituzionale de 14 de julho de 1986<sup>344</sup>.

Segundo a jurisprudência portuguesa, entende-se por danos biológicos “*a lesão na integridade psico-física do individuo, incide no valor humano em toda a sua complexidade*”<sup>345</sup>. Este dano vai afetar a vida do sujeito num conjunto de matérias, sendo elas produtivas, espirituais, afetivas, desportivas, sociais, entre outras, em que o sujeito lesado procura desenvolver a sua personalidade. No entanto, quando aplicado na prática, encontramos nos tribunais portugueses diversas orientações sobre a autonomização deste dano ou não, ou sobre a forma de avaliação deste dano, se é avaliado tendo em conta danos não patrimoniais ou danos patrimoniais. Podemos falar em três divergências quanto à definição de categoria em que deve ser inserido o dano biológico. Estas definições, conseqüentemente, vão alterar o método de

---

patrimonial, e daí provocar a lesão de um dano não patrimonial, como partir um objeto de um pai falecido, importante para o sujeito lesado e daí resultar desolo. Pelo contrário, um fato ilícito pode levar simultaneamente, danos patrimoniais e danos não patrimoniais. Veja-se também MONTEIRO, Fernando Pinto, “*Sobre a reparação dos danos morais*”, Revista Portuguesa do Dano Corporal, N.º 1, 1ª Ano, setembro 1992, pág. 17 e 18

<sup>344</sup> TRIGO, Maria de Graça, “*Adoção do Conceito de “Dano Biológico” pelo Direito Português*”, 07/2001, pág. 149 e seg. Veja-se também K., Bisogni; C., De Rosa; P., Ricci, “*A Tabela Italiana de avaliação do dano corporal: percurso histórico*”, Imprensa da Universidade de Coimbra, pág. 113 e seg. e BERNADO, João, “*O dano biológico: sua quantificação na vertente patrimonial e diferenciação relativamente ao dano não patrimonial*”, Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil, CEJ, Lisboa, 2019, pág. 158 e seg.

<sup>345</sup> K., Bisogni; C., DE ROSA; P., Ricci, ob. cit. pág. 113.



reparação destes danos. Segundo a jurisprudência majoritária, o dano biológico é inserido dentro dos danos patrimoniais, sendo considerado como uma categoria de danos patrimoniais futuros. Outra parte insere como um dano patrimonial ou compensado como um dano não patrimonial, tendo em conta uma apreciação casuística da situação (vai depender do tipo de lesão sofrida e das consequências que essa lesão provocou no agente lesado; a lesão vai ter influência na determinação do dano biológico e da forma como este deve ser tido em conta). Outra parte, considera que o dano biológico deve ser tratado como um dano base e assim ser considerado como um dano autónomo, para além do binómio danos patrimoniais e danos não patrimoniais<sup>346</sup>. Deve ser um dano que é indemnizado *per se*. De acordo com a autora Maria de Graça Trigo, em Portugal, ao contrário do que acontece em Itália, não é necessário estabelecer um conceito de dano biológico como dano autónomo, entre a doutrina e a jurisprudência portuguesa, por várias razões. A primeira razão deve-se à falta da “*construção dogmática pela qual se faça equivaler, para efeito indemnizatórios, o dano biológico, que é um dano-evento, danos-consequência que, estes si, são ponderados no cálculo da indemnização pecuniária*”<sup>347</sup>. A segunda razão ocorre pelo fato da construção legal italiana, sobre o dano e a indemnização, em torno do dano sofrido sobre o lesado, e que levou depois às conclusões da sentença da Corte Costituzionale de 14 de julho de 1986, serem diferentes da lei em Portugal<sup>348</sup>. No entanto, acredita que a introdução da indemnização do dano biológico sofrido pelo lesado é importante. Isto porque, e tendo em conta uma análise sobre acórdãos em que foram fixados valores indemnizatórios sobre os elementos pertencentes à categoria do dano biológico sofrido, têm originando “*ao significativo alargamento da compreensão do âmbito dos prejuízos efetivamente sofridos pelas vítimas de fatos geradores de responsabilidade civil delitual*”<sup>349</sup>. A introdução da conceção do dano biológico, para além de aumentar os

---

<sup>346</sup> Veja-se AC. TRL., 22.11.2016, Proc. 1550/13.4TBOER.L1-7, dgsi.Net.

<sup>347</sup> TRIGO, Maria de Graça, ob. cit., pág. 166. Veja-se também sobre esta matéria BERNADO, João, pág. 160 e seg.

<sup>348</sup> TRIGO, Maria de Graça, ob. cit., pág. 166 e 167.

<sup>349</sup> TRIGO, Maria de Graça, ob. cit., pág. 166 e 167.

elementos do dano real em ter em conta na indemnização, leva a que a determinação da indemnização, devida pelo lesante, em termos não patrimoniais e patrimoniais, seja fixada com uma conceção mais justa<sup>350</sup>.

O que a autora Maria Trigo considera ser a melhor opção a adotar, é considerar o dano biológico como um dano real ou um dano evento, não devendo este ser qualificado como um dano patrimonial ou não patrimonial, mas antes como sendo um dano consequente de um ou outro tipo de danos sofridos pelo lesado. Estamos a falar de um dano onde vai ser inserido nesta conceção a lesão de um conjunto de bens eminentemente pessoais. Tal como a jurisprudência no Acórdão do Tribunal de Relação de Lisboa, de 22.11.2016, estamos perante bens que se centra na incapacidade funcional ou fisiológica do trabalhador lesado, onde *“em primeira linha, na diminuição da condição física, resistência e capacidade de esforços, por parte do lesado, o que se traduz numa deficiente ou imperfeita capacidade de utilização do corpo, no desenvolvimento das atividades pessoais, em geral, e numa consequente e, igualmente, previsível maior penosidade, dispêndio e desgaste físico na execução das tarefas que, no antecedente, vinha desempenhando, com regularidade.”*<sup>351</sup> Ou seja, estamos a falar perda de capacidade permanente do lesado, que vai afetar determinadas condições físicas e de esforço deste, vai pôr em causa a prestação deste num futuro próximo, uma vez que devido às debilidades a que este está agora sujeito, vai originar um maior esforço e consequentemente um maior desgaste, quer a nível físico, mas como psicológico, na prática laboral, bem como na prática de tarefas da vida comum. Vai haver um claro crescimento de desconfronto do lesado ao ver a sua vida (a que este normalmente conhecia) e saúde, afetadas.

Como defendemos, este dano biológico não deve assumir uma natureza autónoma em relação ao binómio dos danos, mas deve ser um dano consequente destes, determinando-se a índole do dano biológico. Podemos desde logo mencionar, que em certos casos, na sua maioria, encontramos este dano biológico envolvido nas duas vertentes dos danos patrimoniais e não

---

<sup>350</sup> TRIGO, Maria de Graça, ob. cit., pág. 167 e seg.

<sup>351</sup> AC. TRL., 22.11.2016, Pro. 1550/13.4TBOER.L1-7, dgsi.Net.

patrimoniais. Este resultado, no entanto, não vai implicar a duplicação da indenização<sup>352/353</sup>.

#### 13.4. Problema do dano existencial<sup>354</sup>

Alguns autores consideram ainda um conceito mais amplo que os danos biológicos, dano ainda mais abrangente do que estes. Estamos a falar daquilo que eles denominam de dano existencial. Estamos a falar de danos que vão sendo introduzidos, e como o autor Carneiro Frade explica, devido ao “*crescimento da percepção dos multifacetados níveis de proteção que a personalidade humana reclama*”.<sup>355</sup> Para Carneiro Frade estamos a falar de uma lesão da faculdade de exercício de atividades, que de certa forma identifica a pessoa como ela é. Acrescenta este, que segundo o dano existencial devemos compreender “*o impacto da lesão que a pessoa sofreu na sua*

---

<sup>352</sup> As responsabilizações pelos danos biológicos vão ser tidos em conta, o maior esforço por parte deste lesado, para obter o mesmo rendimento que tinha, antes do acidente. Para além disso, também é tido em conta o condicionamento que vai sofrer no seu mundo laboral, a que o lesado está sujeito. Um exemplo é a perda de um braço, por exemplo: para além da responsabilização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, o julgador também deve ter em conta os danos biológicos sofridos pelo lesado. Para além de ter em conta o maior esforço físico e do défice das capacidades funcionais da pessoa lesada, o julgador deve ter em conta o fato de haver um limite que é imposto ao lesante sobre a sua atividade profissional e a produtividade que vai ser exercida a partir do dano sofrido. Devido à lesão sofrida, o danoso vai ficar limitado sobre o seu exercício profissional, limitado quanto à escolha de profissão, restringindo a possibilidade de se candidatar ou aceitar certos empregos, causando uma instabilidade na vida profissional da pessoa lesada. Imaginemos o caso de um pintor famoso, que depois de um acidente perda uma grande capacidade de precisão no uso das mãos, resultado de uma dor depois de alguma atividade laboral. Para além de pôr em causa a sua reputação podemos estar a falar de um impedimento de uma progressão profissional, uma vez que a este vai ser exigido um maior esforço. Podemos também realçar aqui uma situação: exemplo de uma pessoa infetada com a doença Covid-19. É provado a existência de danos permanentes devido da infeção da doença. Para além da consequência, de longos meses nos cuidados intensivos, provocando lesões motoras, existem casos onde apontam para uma maior fadiga em geral, depois de apanhar a doença, para além de danos cerebrais e em outros órgãos, e os danos mentais sofridos, devido ao trauma que passou durante a infeção. Estas consequências geram também danos biológicos, que no caso de a doença ser considerada uma doença profissional, onde existe a obrigação de indemnização por responsabilidade agravada da entidade empregadora pelo art. 18º da LAT, deve também ser alvo de reparação.

<sup>353</sup> Para não haver uma dupla indemnização, é então necessário, e como explica determinada doutrina, fazer a distinção entre danos emergentes onde existe o acréscimo de esforços para realizar determinada atividade e lucros cessantes, nos danos em que a incapacidade gerada vai criar a perda de rendimentos para o lesado. Veja-se o AC. STJ, 29.11.2012, Proc. 3714/03, e de 29.11.2012, Proc. 1607/09, dgsi.Net.

<sup>354</sup> FRADA, Manuel A. Carneiro da Frada, “*Nos 40 anos do código civil português: Tutela da personalidade e dano existencial*”, Revista do Ministério Público do RS, n.º 82, Porto Alegre, jan. 2017 – abr. 2017, pág. 175-196

<sup>355</sup> FRADA, Manuel A. Carneiro da Frada, ob. cit., pág. 177 e seg.

*integridade física na sua realidade mais global”* sendo um dano que vai para além do “*nível meramente biológico, o nível daquilo que é passível de uma averiguação ou testificação médica, para nos situarmos no plano dinâmico da vida da pessoa e das suas condições concretas*”<sup>356</sup>. É a reparação de danos que vão incidir sobre os constrangimentos causados ao lesado, bem como a criação de um mau estar que não estava lá, se não fosse o acidente sofrido, O autor disponibiliza um grande elenco de categorias de danos existenciais<sup>357</sup>, afirmando que é um elenco que não está completo, podendo outras situações, tendo em conta o caso, ser tidas em conta como danos existenciais.

No entanto a autora Miranda Barbosa, considera que muita das categorias, podem ser impossíveis de incluir num direito geral de personalidade. Para além disso a tutela deste dano é questionado, devido há certa semelhança entre esses danos e os danos não patrimoniais (consequência de violação negativa de um direito geral ou de uma dimensão espiritual de um agente). Ou seja, a autonomização deste dano torna-se incerto.. O autor contra argumente, afirmando que os danos existenciais “*está muito para além da simples identificação ou caracterização de um prejuízo: ela convocação problema da determinação daquilo que é o objeto da tutela da personalidade.*”<sup>358</sup> Compara assim, o sistema dos danos não patrimoniais, onde apesar de não haver uma norma de cláusula geral que determina a proibição da causação dos danos não patrimoniais, onde o nosso sistema jurídico prevê apenas, que este deve ser ressarcido uma vez que um agente afetou o lesado ao nível daquele dano. Este autor inquirir sobre o alcance do artigo 70º, do CC e a tutela deste, onde determina que o problema suscitado é sobre o limite deste artigo 70º, e reconhecer esse mesmo, onde se a tutela não vai incorrer ao nível do dano, propriamente gerado, mas sim ao nível da ilicitude<sup>359</sup>. A autora, responde a esta questão afirmando a diferença entre o

---

<sup>356</sup> FRADA, Manuel A. Carneiro da Frada, ob. cit., pág.182.

<sup>357</sup> Apesar de estarmos perante um dano no que o autor considera como “*a criação ou a exploração de debilidades em sujeitos vulneráveis*”, é uma categoria que também deve ter os seus limites. FRADA, FRADA, Manuel A. Carneiro da Frada, ob. cit., pág. 183.

<sup>358</sup> FRADA, Manuel A. Carneiro da Frada, ob. cit., pág. 181

<sup>359</sup>BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Danos - Uma Leitura Personalista da Responsabilidade Civil*, pág. 90 e seg.

nosso sistema e o sistema jurídico italiano onde foi criado a base deste dano existencial, onde está inserido no ordenamento italiano e que vários são os defensores doutrinários e jurisprudências deste dano. O nosso ordenamento, sobre a responsabilização e reparação do dano, que se configura com a centralidade da ilicitude, orienta-se no sentido de determinar se o preciso comportamento adotado pelo agente é ou não ilícito, uma vez que violou um direito absoluto, neste caso o direito geral de personalidade. Ao contrário daquilo que é o ordenamento italiano<sup>360</sup>, estamos perante um caso sobre um conjunto de danos que não podem ser avaliáveis em dinheiro, vão ser remetidos para o art. 496º, sendo que não existe a necessidade de autonomizar estes danos ditos existenciais, uma vez que já vão estar considerados nos danos não patrimoniais.

## 14. Conclusão

Neste último ponto, faremos um breve encerramento sobre o tema a que nós prepusimos a elucidar. Cabe sobre estas linhas finais, fazer determinadas compreensões sobre o texto e opiniões compostas anteriormente.

Passamos por tempos escuros e duros nestes últimos meses. O problema pandémico fazia-se de difícil a abrandar, aumentando o medo social, gerando o pânico a nível nacional e internacional, com valores colossais de pessoas infetadas e mortes devido ao vírus. Com o decorrer do nosso estudo, chamámos a atenção, às repercussões da pandemia do Covid-19, não só num contexto geral, mas a nível laboral. O mundo laboral que nós conhecíamos foi abalado pelo Covid-19, quer a um nível normativo, mas principalmente, a um nível prático da prestação laboral realizada pelos trabalhadores. Estamos perante uma doença profissional atípica, que se encontra fora do quadro típico das doenças profissionais, cabendo um papel importante do trabalhador sobre

---

<sup>360</sup> No ordenamento italiano, a autora explica o dano existencial como a existência de uma alteração total, de forma radical da vida ou da personalidade do lesado. Não estamos a falar de situações pequenas, como um hobby ou outros hábitos da vida do lesado. BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Danos - Uma Leitura Personalista da Responsabilidade Civil*, pág. 91 e seg.

a prova desta doença dentro do pretexto profissional, sendo que, devido às características desta enfermidade, os cuidados a ter com a prevenção e proteção desta, realçámos a importância das medidas preventivas sobre o afastamento desta doença no local de trabalho.

A um nível fundamental, sobre este estudo realizado, demonstrámos a importância do papel do empregador, sobre a atuação perante os direitos e deveres da segurança e saúde no trabalho e a responsabilidade deste sobre o cumprimento das medidas de segurança e saúde no trabalho. O Covid-19 veio mostrar a debilidade do seio laboral em que estamos inseridos, mas principalmente, o papel principal do empregador. Apesar da evolução contínua sobre novos e melhores métodos para a proteção do trabalhador, isto não quer dizer que não se possa caminhar para um futuro onde podemos evitar esses perigos e riscos. E é aqui, neste papel preventivo, que o empregador deve assumir os seus deveres aquando da celebração negocial, o dever de manter o seu trabalhador subordinado em segurança na prestação laboral, dentro dos limites que é imposto pela lei nacional e comunitária. Através de um contexto histórico, é demonstrado a progressiva evolução social e cada vez mais protetora dos direitos do trabalhador, chegando ao ponto atual, onde lei laboral incide sobre um maior número de detalhes, que vieram facilitar a prestação laboral de forma segura. No decorrer desta ideia, em que a lei laboral deve acompanhar e criar soluções adequadas para proteção do trabalhador, vimos mais uma vez, a alteração da lei laboral e que foram apontadas num ponto inicial da Dissertação, como forma de resposta a um novo perigo e risco profissional. Estas leis e recomendações, emitidas pelas várias organizações de saúde e de trabalho vieram reforçar a ideia de uma obrigação de resultado a que o empregador está sujeito, e que tinham como objetivo a prestação laboral em tempo pandémico, segura mas que fosse eficaz para o trabalhador, de forma que o empregador também tivesse também os seus direitos fundamentais protegidos. Também estes foram muitos afetados pela doença, tendo em conta aos encerramentos quase espontâneos das suas organizações produtivas, ficando afetados economicamente.

Pronunciámos o carácter não imperativo da autoridade empregadora sobre este tema, visto que governo e o trabalhador assumem também eles um papel importante sobre este tema dos direitos e deveres da SST. Ao governo é incumbido claramente um encargo sobre a orientação e criação de diligências ao combate à pandemia. Não só no contexto geral, através das medidas criadas dentro de um regime de estado de emergência e estado de calamidade, mas também dentro do regime laboral. Através de normas de apoio social aos vários trabalhadores, como a emissão de regras de segurança e saúde no trabalho, de carácter preventivo e reparatório, contextualizadas sobre o tema da Covid-19, ajudaram em muitos os empregadores sobre a forma de atuar e de reabrir aos seus locais de trabalho, protegendo assim, não só os seus trabalhadores, mas como terceiros ligadas à produção laboral. Também assumiu um cargo importante sobre o seu encargo controlador das medidas preventivas que foram emitidas. Foram várias as organizações públicas que assumiram controlos de inspeção periódica aos vários locais de trabalho, de forma a proteger os interesses de segurança e saúde do trabalhador e salvaguardar estes sobre situações complicadas, em que estes ficassem sujeitos a casos de infeção laborais da doença.

Para finalizar este contexto entre as relações da segurança e saúde no local de trabalho, e as partes da celebração contratual laboral, ao trabalhador é direcionada um conjunto de medidas que visam a proteção preventiva, enquanto este se encontra a realizar a sua prestação laboral, dentro de um conceito alargado que é local e tempo de trabalho. Cabe não só, aos subordinados, o direito fundamental a ter esse conjunto preventivo de regras a seu favor, mas como também cabe ao papel do trabalhador respeitar o cumprimento de determinadas regras em que se é exigido a colaboração do profissional, para o sucesso destas regras. Ou seja, ao trabalhador também é imposto um conjunto de deveres, não assumindo este apenas um papel passivo sobre o funcionamento das regras de segurança e saúde. E, é dentro desta complexidade de direitos e obrigações na relação laboral, que surgem conflitos entre os princípios sobre a personalidade das partes da relação contratual, conflitos que são sempre alvo de muitas inquietações quando expostas a este

tema da segurança e saúde laboral, e que foram nestes últimos tempos, mais uma vez, relançados ao debate. Temas como, não só a liberdade da iniciativa económica da entidade empregadora, mas também sobre a liberdade da vida privada do trabalhador e o tratamento de dados. Apesar de defendermos uma posição, em que o trabalhador deve ser a parte onde se deve assumir uma maior proteção da força legal, devido à sua posição desfavorável, dentro de este contexto pandémico realçámos a limitação destes princípios, para o bem da organização produtiva e proteção daqueles que estão dentro da organização. No entanto esta limitação só deve acontecer quando a essência desta limitação seja sempre justificada e comunicada ao trabalhador.

Mas essa proteção, quer numa competência reparatória dos danos sofridos, como numa competência preventiva dos perigos e riscos, estipulada normativamente pelos vários regimes legais, é suficiente? Somos diariamente confrontados sobre os problemas graves que ainda afetam o mundo laboral, isto porque, estamos perante uma relação que não é balanceada, onde o empregador não cumpre por vezes com aquilo que lhe é pedido, resultando em prejuízos para os seus subordinados. Quando estamos perante aquilo que é o incumprimento das normas de segurança e saúde no local de trabalho, e que daí, originou uma situação danosa para o trabalhador, cabe ao trabalhador, por força do regime do CT e da LAT, recorrer ao poder judiciário para ver a reparação dos danos sofridos. Foi explorado neste trabalho, as opiniões doutrinárias e jurisprudenciais sobre este tema da responsabilidade da entidade empregadora e a omissão de comportamentos. Procuramos examinar o máximo de situações, que se identificassem com o problema geral a que nos estamos a debater, a violação legal laboral dentro do contexto pandémico, de forma a criar uma ponte sobre aquele que será um tema que certamente vai ser debatido nos tribunais portugueses futuramente.

Estamos claramente, a percorrer um caminho longo, onde se disputam muitas questões, onde ficou muito por dizer e completar, devido ao volumoso tema sobre o direito do trabalhador e a sua proteção dentro do local de trabalho. A prevenção da segurança e a saúde do trabalho devia ser um assunto que necessita ter uma atenção redobrada, um tema que emergiu das profundezas,



devido à realidade pandémica de um país, maioritariamente com mão de obra humano e onde a nossa lei laboral ficou muito aquém, de dar uma resposta favorável sobre a defesa dos interesses de ambas as partes da relação.

## 15. Biografia

ALEGRE, Carlos, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais - Regime Jurídico Anotado*, 2ª ed., 2ª reimp., Almedina, Coimbra, 2006.

ALMEIDA, Sérgio Silva de, *Notas sobre acidentes in itinere : qualificação e descaracterização*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, Lisboa : C.E.J, 2017

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 3º Edição, Almedina, 2019

AMADO, João Leal, “*Teletrabalho: desafios de um “novo normal?”*”, COVID-19 – Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, 2020.

ANDRADE, José Carlos Vieira de, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, Almedina, 6ª edição, 2019.

ANTUNES; Henrique Sousa, “*Das funções reconstitutiva e punitiva da responsabilidade civil extracontratual*”, *Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil*, CEJ, Lisboa, 2019.

ATAÍDE, Rui Paulo Coutinho de Mascarenhas, “*Os deveres no tráfico*”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 1, 2019, pág. 985 e seg.

BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Do nexos de causalidade ao nexos de imputação: contributo para a compreensão da natureza binária e personalística do requisito causal ao nível da responsabilidade civil extracontratual*, Volumes I e II, Princípia, 2013.

BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*Do nexo de causalidade ao nexo de imputação*”, Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil, Formação Continua, CEJ, 2018.

BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, “*HAFTUNGSBEGRÜNDEnde KAUSALITÄT E HAFTUNGS AUSFÜLLENDE KAUSALITÄT/ Causalidade Fundamentadora e Causalidade Preenchedora Da Responsabilidade*”, Revista da Faculdade de Direito e Ciência Política da Universidade Lusófona do Porto, Volume 2, n.º 10, 2017.

BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Responsabilidade civil extracontratual (novas perspetivas em matéria de nexos de causalidade)*, Cascais, Princípiã, 2014.

BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Danos - Uma Leitura Personalista da Responsabilidade Civil*, 1ª edição, Princípiã, Cascais, 2018

BARBOSA, Ana Mafalda Castanheira Neves de Miranda, *Do nexo de causalidade ao nexo de imputação*, Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil, CEJ, Lisboa, 2019.

BERNADO, João, “*O dano biológico: sua quantificação na vertente patrimonial e diferenciação relativamente ao dano não patrimonial*”, Novos Olhares sobre a Responsabilidade Civil, CEJ, Lisboa, 2019.

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.

CABRAL, Fernando A.; ROXO, Manuel M., *Segurança e Saúde do trabalho – Legislação anotada*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2008,

CALVÃO, Filipa, “*Tratamento de dados de saúde dos trabalhadores*”, COVID-19 – Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, 2020

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

CDC, “*Guidance for Businesses and Employers Responding to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*”, <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>, 2019.

DINIS, Joaquim José de Sousa, “*Avaliação e reparação do dano patrimonial e não patrimonial (no domínio do Direito Civil)*”, Revista Portuguesa do Dano Corporal, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2009.

European Agency for Safety and Health at Work, “*COVID-19: BACK TO THE WORKPLACE - Adapting workplaces and protecting workers*”, <https://osha.europa.eu/en/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>, 2020

FRADA, Manuel A. Carneiro da Frada, “*Nos 40 anos do código civil português: Tutela da personalidade e dano existencial*”, Revista do Ministério Público do RS, n.º 82, Porto Alegre, jan. 2017 – abr. 2017.

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

GOMES, Júlio, “*Uma função punitiva para a responsabilidade civil e uma função reparatória para a responsabilidade penal?*”, Revista de Direito e Economia, Universidade de Coimbra, 1989.

K., Bisogni; C., De Rosa; P., Ricci, “*A Tabela Italiana de avaliação do dano corporal: percurso histórico*”, Imprensa da Universidade de Coimbra.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Temas Laborais- Estudos e Pareceres, Vol. I*, Almedina, 2006.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes *Direito das Obrigações*, Volume I, 8.ª Edição, Almedina.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes *Direito do Trabalho*, Almedina, 3ª edição, 2012.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2019.

MATOS, Filipe Albuquerque- “*Reparação por danos não patrimoniais: inconstitucionalidade da relevância da situação económica do lesado (artigos 496º, n.º 3 e 494º do Código Civil)*”, Revista de Legislação e de Jurisprudência, Ano 143, N.º 3984 falar

MONTEIRO, Sinde, *Responsabilidade por conselhos, recomendações ou informações*, Almedina, Coimbra, 1989, pág. 300 e seg.

MONTEIRO, Fernando Pinto, *Sobre a reparação dos danos morais*, Revista Portuguesa do Dano Corporal, N.º 1, 1ª Ano, setembro 1992,

MOREIRA, Sandra, NOGUEIRA, José Rocha, “*Saúde e Trabalho medidas de prevenção da COVID-19 nas empresas*”, Direção-Geral da Saúde, 2020

MOREIRA, Teresa Coelho, “*Privacidade e Proteção de Dados Pessoais em tempos de pandemia*”. COVID-19 – Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, 2020

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

OMS,” *Getting your workplace ready for COVID-19*”, <https://www.who.int/publications/m/item/getting-your-workplace-ready-for-covid-19-how-covid-19-spreads>, 2020.

Organização Internacional do Trabalho, “*Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho Durante a Pandemia*”, LABADMIN/OSH, Suíça, 2020.

Organização Internacional do Trabalho, “*Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho : tirando partido de 100 anos de experiência*”, 1.ª ed., [S.l.] : Bureau Internacional do Trabalho, 2019,

OSHWiki, “*COVID-19: Back to the workplace – Adapting workplaces and protecting workers*”, [https://oshwiki.eu/wiki/COVID19:\\_Back\\_to\\_the\\_workplace\\_\\_Adapting\\_workplaces\\_and\\_protecting\\_workers](https://oshwiki.eu/wiki/COVID19:_Back_to_the_workplace__Adapting_workplaces_and_protecting_workers), 2020,

OSSHWiki, “*COVID-19: guidance for the workplace*”, [https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:\\_guidance\\_for\\_the\\_workplace#See](https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_guidance_for_the_workplace#See), 2020,

PIMPÃO, Céline Rosa, *Tutela do Trabalhador em Matéria de Segurança, (Higiene) e Saúde no Trabalho*, Coimbra Editora, 2011

PINTO, Maria José Costa “*Os Danos não Patrimoniais nos processos laborais: Alegação, prova e quantificação da indemnização*”, *Prontuário do Direito de Trabalho, II*, Centro de Estudos Judiciários, 2016

PINTO, Paulo Mota, “*A limitação voluntária do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada*”, in *Estudos em homenagem a Cunha Rodrigues, II*, Coimbra, Coimbra Ed., 2001

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, parte II – situações laborais individuais*, 5ª ed., Coimbra, Almedina, 2014

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

RIBEIRO, Ricardo Lucas, *Obrigações de meios e obrigações de resultado*, 1ª Edição, Coimbra : Wolters Kluwer Portugal ; Coimbra Editora, 2010.

ROUXINOL, Milena Silva, *A obrigação de segurança e saúde do empregador*, Coimbra, Coimbra Editora, 2008.

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

SILVA, João Nuno Calvão da “*Responsabilidade Civil do empregador por atos próprios em caso de acidentes de trabalho*”, Revista Ordem dos Advogados, Ano 68,

TRIGO, Maria de Graça, “*Adoção do Conceito de “Dano Biológico” pelo Direito Português*”, 2001, in «<https://www.oa.pt/upl/%7B5b5e9c22-e6ac-4484-a018-4b6d10200921%7D.pdf>»

VARELA, João de Matos Antunes, *Das obrigações em geral*, Volume I, 10<sup>o</sup> ed., 9<sup>o</sup> Reimpressão da 10<sup>a</sup> ed., Coimbra, Almedina, 2012.

VISEU, Isabel, LAMEIRA, Ana Cristina, “*Manual sobre o Regime de proteção dos acidentes em serviço e doenças profissionais*”, Direcção-Geral da Administração Pública Departamento de Documentação e Artes Gráficas, 2002