

Quando o trabalho se torna fatal: o suicídio como acidente do trabalho*

Cuando el trabajo se torna fatal: el suicido como accidente de trabajo

*When work becomes fatal:
suicide as a work accident*

Flávio da Costa Higa**

* Recibido el 13 de enero de 2025. Aceptado el 25 de septiembre de 2025. O autor tem intenção de publicar, no Brasil, versão expandida desse trabalho, sem as limitações de palavras e referências propostas, a fim de incluir outros desdobramentos da responsabilidade civil. DOI: <https://doi.org/10.18601/30283574.v02n03.05>

** Doctor y magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de São Paulo. Juez titular y miembro del Centro Permanente de Métodos Consensuales de Resolución de Conflictos del Tribunal Regional Laboral de la 24^a Región. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0815-7750>

RESUMO

A pesquisa tem como objeto de investigação a possível classificação do suicídio do empregado como acidente do trabalho. Apresentam-se dados concernentes ao problema da saúde mental do trabalhador, bem assim os riscos psicossociais associados ao trabalho, e a obrigação de segurança do empregador. A partir dessas premissas dogmáticas, procede-se ao escrutínio epistemológico acerca dos requisitos à caracterização do suicídio como acidente laboral, mediante análise de seus postulados. Segue-se com a análise dos aspectos probatórios acerca do tema, nas diferentes esferas (criminal, civil, trabalhista e previdenciária), descritas em suas trajetórias evolutivas, avaliadas quanto à validade metodológica, paradigmas estruturais e escopos jurídicos.

PALAVRAS-CHAVE

Suicídio, acidente do trabalho, riscos psicossociais, aspectos probatórios.

RESUMEN

La investigación tiene como objeto de estudio la posible calificación del suicidio del trabajador como accidente de trabajo. Se presentan datos relacionados con la problemática de la salud mental de la persona trabajadora, así como los riesgos psicosociales asociados al trabajo y la obligación de seguridad del empleador. A partir de estas premisas dogmáticas, se realiza un examen epistemológico de los requisitos para la caracterización del suicidio como accidente laboral, mediante el análisis de sus postulados. A continuación, se abordan los aspectos probatorios vinculados a la materia en las distintas esferas —penal, civil, laboral y de la seguridad social—, descritas en sus trayectorias evolutivas y evaluadas en términos de su validez metodológica, sus paradigmas estructurales y sus alcances jurídicos.

PALABRAS CLAVE

Suicidio, accidente de trabajo, riesgos psicosociales, aspectos probatorios.

ABSTRACT

This research study aims to the possible classification of employee suicide as a work accident. Data is provided on the problem of workers' mental health, as well as the psychosocial risks associated with work, and the employer's safety obligation. From these dogmatic premises, we proceed to epistemological scrutiny of the requirements for

characterizing suicide as a work accident, by analyzing its postulates. This is followed by an analysis of the evidential aspects of the subject, in the different spheres (criminal, civil, labor and social security), described in their evolutionary trajectories, evaluated in terms of methodological validity, structural paradigms and legal scopes.

KEYWORDS

Suicide, work accident, psychosocial risks, evidentiary issues.

1. INTRODUÇÃO

Só existe um problema filosófico realmente sério: o suicídio. Julgar se a vida vale ou não a pena ser vivida é responder à pergunta fundamental da filosofia.

Albert Camus

O instinto de sobrevivência é uma das mais arraigadas pulsões animais, ativado por redes neurais do sistema límbico, responsáveis pela preservação da vida¹. É característica ontológica dos humanos, pois, ausente o impulso vital, a própria perpetuação da espécie estaria comprometida. Apesar disso, a humanidade esbalda-se em debates acerca do valor intrínseco da vida, como o personagem Hamlet, de Shakespeare, que questiona se é mais nobre “sofrer na alma pedradas e flechadas de um destino atroz, ou pegar em armas contra um mar de angústias – e, combatendo-o, dar-lhe fim”².

Esse conflito interno pode desembocar no trabalho. Embora tenhamos circuitos neurais desenhados para autoproteção, ambientes opressivos podem perturbá-los, haja vista a desesperança constituir significativo fator de risco ao suicídio³. Na *Divina Comédia*, Dante e Virgílio, ao avistarem o pórtico do inferno, vislumbraram a seguinte epígrafe: “deixai toda esperança vós que entrais”⁴, enfatizando que o pior lugar é aquele onde a esperança feneceu. Werther, de Goethe, disse que a natureza humana “tem seus limites: ela pode suportar um

1 Joseph LeDoux, *The Emotional Brain: The Mysterious Underpinnings of Emotional Life* (Simon & Schuster, 1996).

2 William Shakespeare, *Hamlet* (L&PM, 2016), Ato 3, Cena 1, 67.

3 Gregory K. Brown, Aaron T. Beck, Robert A. Steer, and Jessica R. Grisham, “Risk Factors for Suicide in Psychiatric Outpatients: A 20-Year Prospective Study”, *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 68, nº 3 (2000): 371-377.

4 No original: “Lasciate ogni speranza voi ch'entrate”. Ver: Dante Alighieri, *La Divina Commedia* (Società editrice fiorentina, 1845), 213.

certo grau de alegria, sofrimento, dores, mas sucumbe se ultrapassar esse limite". Para ele, "não vem ao caso saber se alguém é fraco ou forte, mas se é capaz de suportar os seus sofrimentos, sejam eles morais ou físicos"⁵.

Os reflexos sociais e econômicos do problema são impactantes. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), são estimadas perdas de cerca de 12 bilhões de dias trabalhados ao ano, o que representa mais de 1 trilhão de dólares, apenas em função de depressão e ansiedade⁶. Os transtornos psiquiátricos laborais constituem, assim, grave problema de saúde pública, muitas vezes decorrentes de um meio "ambiente de trabalho"⁷ tóxico, fragmentado e individualista⁸, em "desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais"⁹.

A Agência Europeia de Saúde e Segurança do Trabalho observa correlação direta entre trabalho excessivo e problemas como depressão, burnout e pensamentos suicidas¹⁰. Ambientes de assédio também destroem a autoestima do trabalhador¹¹, tornando-o locus de adoecimento. Apesar disso, "o trabalho é historicamente invisibilizado como elemento central para a explicação da ocorrência de adoecimento/morte"¹².

Essa distopia, que retira do trabalho sua característica de fonte de coesão social¹³, pode atingir seu ápice na renúncia, pelo trabalhador, à própria vida, tema a ser considerado nas seguintes seções.

5 Johann Wolfgang von Goethe, *Os Sofrimentos do Jovem Werther* (Martin Claret), 57.

6 "Mental health at work", World Health Organization [WHO], <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>

7 Expressão adotada originalmente em A. V. Roshchin, "Protection of the Working Environment", *International Labour Review* 249 (1974): 235.

8 Marie-France Hirigoyen, *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, 10^a ed. (Bertrand Brasil, 2008), 87.

9 Ney Stany Moraes Maranhão, "Poluição labor-ambiental: aportes jurídicos gerais", *Revista de Direito do Trabalho* 43, nº 177 (maio de 2017): 95-113.

10 "Psychosocial risks and mental health at work", European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

11 Hirigoyen, *Assédio moral*, 17.

12 Tarciso de Figueiredo Palma, Jules Ramon Brito Teixeira, Marcia Cristina das Dores Bandini, Sergio Roberto de Lucca e Tânia Maria de Araújo, "Quando a saída é a própria morte: suicídio entre trabalhadores e trabalhadoras no Brasil", *Ciência & Saúde Coletiva* 29, nº 10 (outubro de 2024): 1-14, 13, <https://doi.org/10.1590/1413-81232024291000922023>

13 Émile Durkheim, *Da divisão social do trabalho*, 2^a ed. (Martins Fontes, 1999).

2. RISCOS PSICOSSOCIAIS E OBRIGAÇÃO DE SEGURANÇA

Os problemas associados à intensificação, precarização, novos arranjos empresariais ou introdução de tecnologias, experimentados em ambientes de trabalho destituídos de solidariedade¹⁴, mudam paradigmas e desafiam conceitos. A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁵ vincula diretamente “violência e assédio no trabalho” a prejuízos sanitários, ao conceituá-los como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, [...], que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero”¹⁶.

A prevenção a tais riscos compõe e compõe a agenda da OMS, como se verifica, v. g., no *Plano de Ação Global da OMS para Saúde Mental 2013-2020*¹⁷, e na *Estratégia Global da OMS sobre Saúde, Meio Ambiente e Mudança Climática*¹⁸, que preveem atuação sobre determinantes sociais da saúde mental, como (i) padrões de vida e as condições de trabalho; (ii) combate ao estigma e à discriminação, e (iii) aumento do acesso a cuidados baseados em evidências, por meio de serviços de saúde ocupacional.

Cada país tem equacionado esse tipo de demanda de acordo com seu arcabouço jurídico. O artigo 2.087, do Código Civil italiano, por exemplo, obriga o empregador a adotar todas as medidas necessárias à tutela da integridade física e moral do empregado¹⁹.

Em Portugal, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho impõe ao empregador a obrigação de “assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspectos do seu trabalho”²⁰,

14 Christophe Dejours e Florence Bégué, *Suicide et Travail: Que Faire?* (PUF, 2009).

15 Ainda não ratificada pelo Brasil.

16 Organização Internacional do Trabalho [OIT], C190. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, Genebra, 108 ª sessão da CIT (21 de Jun 2019).

17 Organização Mundial da Saúde [OMS], *Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2030 [Comprehensive mental health action plan 2013-2030]* (OMS, 2022).

18 World Health Organization [WHO], *Global strategy on health, environment and climate change: the transformation needed to improve lives and well-being sustainably through healthy environments* (WHO, 2020).

19 Codice Civile [CC], Testo del Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262 (Itália); de acordo com a Corte de Cassação do país, a responsabilidade do empregador permanece ainda que haja eventual conduta culposa do empregado. Ver: Corte Suprema di Cassazione, Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 25597 (Relatore: Ponterio Carla, 21 settembre 2021).

20 Lei n.º 102/2009, Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, 10 de setembro de 2009, art. 15.º, 1

e determina a “adaptação do trabalho ao homem, [...], com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais”²¹.

Por sua vez, a legislação espanhola preconiza que em cumprimento do dever de proteção, o empregador deverá garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores a seu serviço em todos os aspectos relacionados ao trabalho²².

A Colômbia possui norma específica para prevenir, corrigir e sancionar o assédio laboral e outras formas de hostilidade no âmbito das relações de trabalho, que têm como valores protegidos, entre outros, o trabalho em condições dignas e justas, a honra e a saúde mental dos trabalhadores, empregados e o bom ambiente na empresa. Ela impõe a adoção de métodos dialógicos e consensuais de prevenção de situações conflitivas, tais como a criação de procedimento interno, confidencial, conciliatório e eficaz para superar aquelas que ocorram no local de trabalho, bem como tratamento sancionatório que inclui punições disciplinares, possibilidade de rescisão contratual por parte do trabalhador, com recebimento de indenização, multa à pessoa que pratique o assédio moral, e ao empregador que o tolere, e obrigação de pagar, às empresas prestadoras de saúde, e seguradoras de riscos profissionais, 50% do custo de tratamento com as doenças profissionais²³.

Na França, o art. 4121-2, do Código do Trabalho, estabelece a obrigação de o empregador de tomar medidas necessárias para assegurar e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores²⁴, ao mesmo tempo em que o art. 452-3, do Código da Seguridade Social, assegura a reparação integral do prejuízo²⁵.

O país tornou-se referência em matéria de suicídios no trabalho, depois de trágicos eventos envolvendo empresas como a Renault e a France Telecom²⁶. Nesta última, ficou célebre a trama de seu CEO, Didier Lombard, que engendrou plano de gestão por assédio, a fim de criar ambiente laboral insuportável, até

21 Lei n.º 102/2009, art. 15.º, 2, “f”

22 Tradução livre do autor. No original: “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. Ley 31 de 1995, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 8 de noviembre de 1995, «BOE» núm. 269, art. 14.2.

23 Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, 23 de enero de 2006, DO 46160, arts. 1, 9-10.

24 Code du Travail [CdT], création LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008, chapitre Ier: Obligations de l'employeur (França).

25 Code de la Sécurité Sociale [CSS], abrogé par Loi n°96-646 du 22 juillet 1996, chapitre 2: Faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur (França).

26 Sarah Waters, “A Capitalism That Kills: Workplace Suicides at France Télécom”, *French Politics, Culture & Society* 32, n. 3 (Winter 2014): 121-141.

que 22 mil empregados desistissem de seus empregos²⁷. Os empregados sairiam “pela porta ou pela janela”²⁸, de acordo com suas palavras. O efeito colateral da estratégia foram muitos empregados que desistiram não apenas dos empregos, mas também de suas próprias vidas. A “onda de suicídios” vitimou 69 pessoas, entre os anos de 2008 e 2011²⁹, o que levou à condenação de seus dirigentes à prisão e multa³⁰.

Além das questões concernentes ao assédio, outro problema é a sobre-carga de trabalho. No Japão, o *Karōshi* (morte por exaustão ou por excesso de trabalho)³¹ e o *Karōjisatsu* (suicídio decorrente do estresse mental gerado pelo trabalho) fazem muitas vítimas. A arraigada cultura de trabalho do país torna o cumprimento da obrigação de zelar pela saúde do empregado um grande desafio para os empregadores. Sem embargo, o “dever de cuidado” para que a exaustão e o estresse mental não atinjam os trabalhadores é reconhecido pela Suprema Corte do país³².

De acordo com a doutrina, existe também, no Brasil, uma “cláusula de incolumidade implícita no contrato de trabalho”³³, que pode ser extraída do art. 157, I, da CLT³⁴, segundo o qual “cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”³⁵.

Embora com abordagens distintas, há forte tendência de reconhecer a obrigação dos empregadores em proteger a saúde mental dos trabalhadores, e a necessidade de criar ambientes laborais saudáveis.

27 F. Allard-Poesi e S. Hollet-Haudébert, “Quelle contribution de la mesure au savoir sur le stress au travail? Analyse du rapport d'enquête Technologia sur France Telecom”, *Management international /International Management/Gestión Internacional* 19, n. 1 (2014): 184-196.

28 Os episódios foram roteirizados em documentário homônimo: Jean-Pierre Bloc, *Par la fenêtre ou par la porte* (Thélème Films, 2023), 1h29min.

29 Nihel Chabruk, Russell Craig e Nabyla Daidj, “Financialization and the Employee Suicide Crisis at France Telecom”, *J Bus Ethics* 139 (2016): 501-515.

30 Cour d'Appel de Paris, Tribunal de Grande Instance de Paris, 31e chambre correctionnelle 2, 20 décembre 2019, n° 09357090257.

31 Lauro Ericksen, “過労死 (Karōshi)'s phenomenon and its collective existential damage”, *Civitas* 20, n.3 (set.-dez. 2020): 477.

32 Supreme Court 2nd P.B., March 24, 2000, *Oshima v. Dentsu Inc.*

33 José Cairo Junior, *O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador*, 8 ed. (LTr, 2015), 93.

34 Decreto Lei N° 5.452, Consolidação das Leis do Trabalho 1 de maio de 1943, art. 157, I.

35 Ibid.

3. REQUISITOS PARA A CARACTERIZAÇÃO DO SUICÍDIO COMO ACIDENTE DO TRABALHO

É contraintuitiva a inferência de que o “suicídio” – vocábulo proveniente do latim *suicidium*, que, por sua vez, deriva da junção dos elementos *sui* (a si mesmo) e *cidium* (assassinato)³⁶ – possa ser considerado acidente. Suicidar-se é tirar a própria vida. Logo, a solução embrionária fornecida pelo Direito foi dizer que se tratava de “um ato deliberado e voluntário cujo resultado pode romper o nexo causal com o trabalho”³⁷, ou seja, uma “conduta autodestrutiva que não guarda relação com a atividade laboral”³⁸.

Em oportuna contextualização histórica, a Câmara dos Lordes, do Reino Unido, observou que, enquanto o suicídio permaneceu criminalizado, os tribunais relutavam em conceder indenizações decorrentes de conduta criminosa³⁹. Por esse raciocínio, havia dolo na autolesão infligida pelo trabalhador que tentava o suicídio, e, como ninguém pode se beneficiar de sua própria “torpeza”⁴⁰, não havia direito à reparação.

O Supremo Tribunal de Justiça de Portugal, já no século XXI, decidiu que o suicídio “não pode ser subsumível ao conceito de lesão ou seu agravamento, por consistir, ele próprio, num ato idóneo à produção da morte”, ou seja, entendeu pela ruptura do nexo causal, já que advindo de ato do próprio lesado⁴¹. O acôrdão pautou-se pela diretriz de “*novus actus interveniens*” – *rectius*, na ideia de causa superveniente independente como fonte de exclusão da responsabilidade.

Essa posição seria válida no âmbito do Direito Penal, no qual a configuração do tipo exige conduta agravada do infrator. O art. 13, parágrafo 1º, do Código Penal brasileiro, estabelece que mesmo “a superveniência de causa relativamente independente exclui a imputação quando, por si só, produziu

³⁶ Bensamin Veschi, “Etimologia. Origem do Conceito”, Etimologia de Suicídio, acesso em: 2 set.2025, <https://etimologia.com.br/suicidio/>

³⁷ José Luis Monereo Pérez y Belén del Mar López Insua, *El suicidio del trabajador y su calificación en el derecho social* (Bomarzo, 2018), 45.

³⁸ Remedios Roqueta Buj y Jesús García Ortega (eds.), *Derecho de la Seguridad Social* (Tirant lo Blanch, 2019), 198.

³⁹ House of Lords, *Corr v. IBC Vehicles Ltd.* [2008], UKHL 13.

⁴⁰ Raquel Poquet Catalá, “El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 2 (2020): 134.

⁴¹ Supremo Tribunal de Justiça, 196/06.8TTCBR-A.C1.S1, 4ª Secção. (Rel. Souza Grandão, 16 de dezembro de 2010).

o resultado"⁴². No Direito Civil, a causa independente – seja ela preexistente, concomitante ou superveniente – só rompe o nexo causal se a sua independência for *absoluta*⁴³.

O ponto nevrálgico para a não caracterização do suicídio como acidente de trabalho, na decisão portuguesa, foi a exclusão peremptória, pautada apenas na voluntariedade do ato. Ao eliminar a possibilidade de o suicídio decorrer de causas laborais, o tribunal não levou em conta que, muitas vezes, "a conduta suicida se realiza fora do domínio da própria vontade, em condições de perturbação psíquica, e não parece razoável assimilá-la a uma conduta dolosa"⁴⁴.

Nos Estados Unidos da América, o parâmetro inicial foi construído a partir do *Sponatski's Case*⁴⁵, no qual a Suprema Corte de Massachusetts traçou a distinção entre "impulso delirante" e "volição consciente". No primeiro caso, o suicídio decorreria de um "impulso incontrolável ou em um delírio de frenesi"⁴⁶, que desencadearia a reação violenta geradora da conexão causal. No segundo, o ato seria escolha voluntária, determinada por um poder mental moderadamente inteligente, que conheceria o propósito e o efeito físico do ato, e, assim, estaria rompido o nexo causal.

Esse escrutínio ficou conhecido como *Sponatski's Test*. Até hoje encontra ressonância em algumas decisões, como em *Thompson v. Cisson Construction*, em que a Corte de Apelações da Carolina do Sul encontrou no suicídio uma "variável interveniente independente" (fato interveniente autônomo) capaz de quebrar o vínculo causal⁴⁷.

São facilmente aquilatáveis os problemas resultantes da aplicação de tal critério, notadamente no que tange à prova. Exigir do julgador imersão na mais recôndita subjetividade da vítima, a fim de capturar seu grau de consciência e desespero, é algo que, ao fim e ao cabo, soa intangível, fictício e artificial.

42 Código Penal [CP], Decreto-lei n.º 2.848/1940 (Brasil).

43 Pablo Stolze Gagliano, *Novo Curso de Direito Civil*, vol. 4., ed. atual. e reform. (Saraiva, 2006), 96.

44 Tradução livre do autor. No original, lê-se: "la conducta suicida se realiza fuera del dominio de la voluntad propia, en condiciones de perturbación psíquica y no parece razonable asimilarlo a una conducta dolosa". Estefanía Delgado Luís, "Criterios Jurisprudenciales sobre la calificación del suicidio como accidente de trabajo" (Trabajo de fin de Máster, Máster en Dirección de Recursos Humanos Facultad de Derecho, Universidad de La Laguna Curso 2022/23).

45 *Sponatski's Case*, 220 Mass. 526, 108 N.E. 466 (Mass. 1915). Mar 31, 1915

46 Ibid.

47 O termo exato empregado foi "*independent intervening variable*". Court of Appeals of South Carolina, *Thompson v. Cisson Construction*, 377 S.C. 137, 659 S.E.2d 171 (S.C. Ct. App. 2008).

Por isso, o critério tem sido majoritariamente rechaçado⁴⁸, e substituído pela regra da cadeia de causalidade, que teve como precursor o caso *Whitehead v. Keene Roofing Co.*⁴⁹, em que se afirmou a existência de uma cadeia ininterrupta de eventos quando o suicídio resulta de um distúrbio mental de tal gravidade que anula o julgamento normal e racional.

Deve prevalecer, portanto, a máxima *causa causae, causa causati*, ou seja, “a causa da causa é a causa do causado”. Significa dizer que a causa de evento intermediário também pode ser considerada causa do resultado final, pois este decorre, de forma indireta, do ato ou fato inicial. Assim, se o empregador descura das condições de saúde e segurança, e disso advém o suicídio do trabalhador, a negligência original (*causa causae*) pode ser considerada causa do desfecho fatal (*causa causati*)⁵⁰.

4. A PROVA EM CASOS DE SUICÍDIO DE TRABALHADORES

Os aspectos relativos à prova costumam ser dos mais tormentosos em temas ligados ao Direito do Trabalho, cuja essência é factual⁵¹. Não se pode afirmar, deveras, a existência de algum direito, se, na prática, seu titular não tem a possibilidade de o demonstrar em juízo, para tê-lo assegurado, caso necessário, pela força do Estado.

Portanto, o respeito à cláusula do *due process* pressupõe regramento idôneo do direito à prova. Nos casos envolvendo suicídios, a Suprema Corte espanhola asseverou que, a partir dos anos 1970, algumas decisões concediam indenizações aos familiares das vítimas, e outras não. Mas isso não significava instabilidade de critérios, e sim peculiaridades de casos concretos que influenciavam decisões, por força de “*ciertos factores circunstanciales y contingentes, que concurren unas veces y están ausentes otras en los casos enjuiciados*”⁵².

A abordagem probatória exige compreender as diversas camadas de proteção envolvidas, para que se aplique, “isolada ou cumulativamente, as múltiplas

48 Kahle v. Plochman, Inc., 428 A.2d 913, 917 (NJ 1981); Graver Tank Mfg. Co. v. Industrial Commission, 97 Ariz. 256 (Ariz. 1965); Saunders v. Texas Employers' Ins. Ass'n, 526 S.W.2d 515 (Tex. 1975).

49 Whitehead v. Keene Roofing Co., 43 So. 2d 464 (Fla. 1949).

50 Juan José Fernández Domínguez y Patricia Prieto Padín, “Trabajo y suicidio. una historia inacabada en el modelo de protección social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 10, num. 1 (enero-marzo de 2022): 210-242, 217

51 Em contraposição aos aspectos formais, diz-se que o contrato de trabalho é um “contrato-realidade”. Américo Plá-Rodríguez, *Princípios de Direito do Trabalho*. LTr, 2015, 339.

52 Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Madrid, Sección: 1, N° de Recurso: 5452/2005, STL 7151/2007 (25/09/2007).

consequências jurídicas existentes, zelando para não confundir os sistemas, o que acabaria levando ao sincretismo metodológico equivocado"⁵³. O infortúnio laboral pode, simultaneamente, irradiar reflexos jurídicos trabalhistas, previdenciários, civis, criminais e outros, e cada uma dessas esferas possui tratamentos diferentes, de acordo com o bem tutelado.

No âmbito criminal, "nenhuma acusação penal se presume provada. Não compete, ao réu, demonstrar a sua inocência"⁵⁴. Isso porque, "em razão do princípio constitucional da não culpabilidade, a regra é a liberdade; a imposição [...] da prisão a exceção"⁵⁵. De acordo com a Corte Interamericana de Direitos Humanos, "a finalidade das garantias judiciais fundamenta o princípio da presunção de inocência, ao afirmar a ideia de que uma pessoa é inocente até que se prove o contrário"⁵⁶. Portanto, embora seja possível, em tese, a responsabilização criminal do empregador, em decorrência de suicídio do empregado, reconhecido como acidente do trabalho, deve haver prova, acima de qualquer dúvida razoável, de autoria e materialidade do tipo penal descrito em norma.

Noutro extremo, a responsabilidade previdenciária adota o critério do risco integral, que deflagra a cobertura em decorrência do evento infortunístico, independentemente de culpa ou dolo (como na responsabilidade objetiva), e sem admitir causas excludentes da responsabilidade civil (diferentemente da responsabilidade objetiva). É o núcleo de proteção, qual seja – no caso – a responsabilidade coletiva pelos desamparados, decorrente do princípio constitucional da solidariedade, que fundamenta a obrigação social, por meio de um sistema de cotização, de prover a subsistência digna dos necessitados⁵⁷.

O Superior Tribunal de Justiça de Madrid decidiu que "a voluntariedade na produção do sinistro não implica deixar o trabalhador, ou, conforme o caso, seus familiares, sem prestação, mas concedê-la sem o acréscimo de proteção que decorreria de sua consideração como acidente de trabalho. Isso porque, entender o contrário implicaria deixar os familiares do trabalhador que

53 André de Araújo Molina, "A responsabilidade civil do empregador nos casos de agressão física sofrida pelo trabalhador", *Revista IBERC* 5, n. 1 (jan./abr. 2022): 78-111.

54 Supremo Tribunal Federal, HC 88875 (Rel. Celso de Mello, Segunda Turma, DJe-051 DIVULG 09-03-2012 PUBLIC 12-03-2012).

55 Tribunal Pleno, DJe-075, ADI 4109 (Rel. Cármel Lúcia, Rel. p/ Acórdão: Edson Fachin, Divulg 20-04-2022, Public 22-04-2022).

56 Corte IDH, Caso Suárez Rosero vs. Equador, Mérito, Sentença de 12-11-1997.

57 Ana Cristina Monteiro de Andrade Silva, "Princípio Constitucional da Solidariedade", *Revista CEJ* Ano XX, n. 68 (jan./abr. 2016): 42.

cometeu suicídio sem proteção, o que, por ser absurdo e contrário à finalidade da Seguridade Social, deve ser rejeitado"⁵⁸.

No Brasil, a responsabilidade trabalhista por acidente do trabalho – entendida como o conjunto de obrigações do empregador, oriunda dos seus efeitos previdenciários no contrato de emprego⁵⁹ – é alargada, haja vista ter por base, também, a lei que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social⁶⁰. Evidentemente, há diferenças entre elas, de modo que a existência de uma não implica reconhecer, automaticamente, a outra. Nos casos de acidentes do trabalho, por exemplo, com afastamento por período igual ou inferior a 15 dias, aliás, existe responsabilidade trabalhista, sem existir responsabilidade previdenciária, porque, durante esse período, a incumbência de pagar ao segurado, seu salário integral, é do empregador⁶¹. Ao revés, uma doença ou infortúnio não relacionado ao trabalho é capaz de gerar responsabilidade previdenciária, com efeitos obrigacionais reduzidos, para o empregador, no âmbito do contrato de trabalho, não havendo, por exemplo, a exigência de garantir o emprego da vítima, pelo período mínimo de 12 meses.

Indubitavelmente, o campo da responsabilidade civil é aquele em que ocorrem as maiores controvérsias, por coexistirem diferentes sistemas de imputação, obrigação de segurança, excludentes de responsabilidade, etc.

A espécie de responsabilidade, subjetiva ou objetiva, define a exigência, ou não, de dolo ou culpa do empregador, e, em qualquer caso, admite – em maior ou menor grau – as excludentes genéricas de responsabilidade (fato exclusivo da vítima, fato de terceiro, força maior ou caso fortuito)⁶².

Se a responsabilidade estiver fundada na culpa, como postulado geral da responsabilidade civil, então ela será subjetiva, derivada do dever de “não

58 Os termos da decisão foram os seguintes: “la voluntariedad en la producción del siniestro no conlleva dejar sin protección al trabajador, o en su caso, a sus familiares, pero si otorgársela sin el mayor plus de protección que comportaría su consideración como accidente de trabajo. Isso porque, “entender lo contrario, implicaría el dejar sin protección a los familiares del trabajador suicidado, lo que por absurdo y contrario a la finalidad de la Seguridad Social ha de ser rechazado”. Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Madrid (16/06/2014 N.º de Recurso: 23/2014, N.º de Resolución: 489/2014).

59 Citam-se, a título exemplificativo: (i) a concessão de benefícios como pensão por morte, auxílio-acidente, auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez; (ii) o depósito do FGTS durante o período de afastamento, e (iii) a garantia de emprego, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do benefício previdenciário.

60 Lei n.º 8.213, dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências, 24 de julho de 1991, DOU de 25.7.1991, republicado 11.4.1996 e republicado em 14.8.1998

61 Ibid, art. 60, § 3º

62 Com a necessidade de distinguir, aqui, o fortuito interno e o externo, somente este sendo idôneo ao afastamento da responsabilidade, por ser alheio ao risco. Ana Frazão, “Risco da empresa e caso fortuito externo”, *civilistica.com* 5, n. 1 (2016): 1.

ofender" – *neminem laedere*. Por outro lado, caso tenha como lastro o risco da atividade, a obrigação de indenizar advém da máxima de que aquele que obtém lucro com determinada atividade, também deve responder pelos riscos dela decorrentes – *ubi emolumendum ibi ônus* (onde há bônus há ônus).

Traçadas as fronteiras entre os diferentes campos de responsabilidade, é possível propor os contornos daquilo que é necessário demonstrar em cada um deles.

Na esfera previdenciária *lato sensu*, pode-se afirmar, com base na ideia de risco integral, que a prova fica circunscrita ao evento. No Brasil, basta que o fato – suicídio ou tentativa⁶³ – ocorra para que surjam obrigações prestacionais da Previdência Social para com os familiares, ou com o próprio trabalhador, em caso de tentativa malsucedida.

Para a responsabilidade trabalhista, entretanto, é necessário adicionar a prova de mais um ingrediente: o de que o suicídio teve como causa o trabalho, para que, então, ele seja reputado acidente do trabalho⁶⁴. Não há como imaginar a responsabilização sem nexo causal. Conforme a Suprema Corte da Espanha, o fator determinante é sempre ou quase sempre "a conexão de causalidad entre o trabajo e la conducta suicida, concretizando-se na existencia ou no de transtorno mental do suicida e na etiología laboral ou no de ese trastorno mental ou da enfermedad psíquica que conduce à decisión pelo suicídio"⁶⁵.

Todavia, diante da complexidade da mente humana, e das nossas limitações intelectuais, é virtualmente impossível atribuir ao trabalho a razão exclusiva do suicídio, ou seja, a depender do rigor com o qual se exija essa prova – a de que o trabalho atuou como causa (ou, mais precisamente, como concausa) –, isso implicará mero jogo de palavras para negação prática do direito, em decorrência da sua "incerteza".

O que qualificamos incerto nada mais é do que a expressão da finitude do nosso conhecimento, ou, segundo os dizeres de Poincaré, "a medida de nossa ignorância"⁶⁶. A dúvida é uma abstração ontológica, derivada das nossas limitações intelectivas. Ela não existe no mundo dos fatos. Não há espaço para

63 Nesse caso, desde que haja afastamento do trabalho por período superior a 15 dias.

64 "Lorsque l'accident s'est produit hors du temps et du lieu de travail, il constitue néanmoins un accident professionnel, dès lors que le salarié ou ses ayants-droits établit qu'il est survenu par le fait ou à l'occasion du travail". Cass. civile, 20 juin 2019, 18-13.917.

65 Consta do documento original: "la conexión de causalidad entre el trabajo y la conducta de suicidio, concretándose en la existencia o no de trastorno mental del suicida y en la etiología laboral o no de dicho trastorno mental o de la enfermedad mental que conduce a la decisión suicida". Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Madrid, Sección: 1 (Fecha: 25/09/2007. N.º de Recurso: 5452/2005. STL 7151/2007).

66 Henri Jules Poincaré, *Calcul des Probabilités*. 2. ed. (Gauthier-Villars, 1987), 3.

realidades quânticas. No plano fenomênico, o ambiente de trabalho causou (contribuiu) ou não o suicídio.

Por isso, a Corte de Apelações de Montpellier entendeu que, não obstante todos os suicídios sejam fenômenos multifatoriais, desprovidos de causa única, é suficiente demonstrar que ele tenha sido essencialmente determinado pela deterioração das condições de trabalho⁶⁷. Trata-se de fixar o que se denomina “nexo causal probabilístico”, que significa o estabelecimento de probabilidade causal suficiente para gerar responsabilidade⁶⁸.

Além da necessidade de distinguir quais os critérios de imputação exigíveis em cada ramo do Direito, bem como o que se deve provar, em cada um deles, também é essencial saber como provar. Como já mencionado, não é necessário que os motivos do suicídio sejam exclusivamente laborais, podendo constituir um elemento ‘coadjuvante’, ‘cofator’ ou ‘causa exógena’ capaz de determinar a decisão do trabalhador⁶⁹.

Em consequência, o Ministério do Trabalho da França entende que o suicídio pode ser considerado acidente do trabalho, desde que se estabeleça uma conexão entre um e outro⁷⁰. Também não é definitivo, para determinar a qualificação jurídica do ato, o local e o horário em que o suicídio tenha ocorrido, e sim que a situação psicológica patológica esteja ou não diretamente relacionada ao trabalho⁷¹.

Os bilhetes de despedida deixados pelos suicidas têm desempenhado um papel importante à configuração do nexo causal em casos de suicídio, assim como o histórico médico da vítima.

Em episódio apreciado pela Corte de Cassação francesa, no final de 2019, o trabalhador suicidou-se depois de receber sua carta de dispensa, por justa causa. Ele externou a diversas pessoas estar em estado de choque, manifestando intenção de pôr fim à sua vida, no dia do conhecimento da dispensa, entre 14h30min e 15h57min. Nesse mesmo dia, às 18h42min, seu corpo foi encontrado em casa, sem vida, e, junto a ele, uma carta, na qual se referia ao chefe como um “assediador inteligente e cortês”, e acrescentava: “aí está [...]. Você ganhou. Minha família perdeu”⁷².

67 Cour d'appel de Montpellier, 01.12.2021 (nº 17/06379).

68 Caitlin Sampaio Mulholland, *A responsabilidade civil por presunção de causalidade* (GZ Editora, 2010), 345-346.

69 Fernández Domínguez y Prieto Padín, “Trabajo y suicidio”.

70 Ministère du travail, de la santé et des solidarités, *Guide pour les victimes d'accident du travail* (2024).

71 Tribunal Superior de Justicia das Canarias, rec. núm. 547/2005 (8 de octubre de 2008) y Tribunal Supremo de Justicia, STSJ Andalucía rec. núm.1148/2010 (de 3 de marzo de 2010).

72 Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 18-23.987, Inédit (28 noviembre 2019).

Noutro caso, dessa vez na Espanha, o trabalhador, agente penitenciário, relatou ao seu psiquiatra que não se sentia bem no presídio em que trabalhava, tendo sido diagnosticado episódio depressivo grave com ideação autolítica. Na segunda consulta, cerca de um ano depois, próxima ao ato suicida, verificou-se que a depressão era mais recorrente, e com desencadeante laboral, apresentando autoestima muito baixa, insegurança, ruminações obsessivas acerca do trabalho e referindo má relação com alguns colegas. Além disso, também foi deixada uma nota de despedida, solicitando que sua mulher cuidasse e educasse a filha que tinham em comum⁷³.

O Japão produziu o mundialmente célebre caso *Takahashi v. Dentsu*, referente à triste história da jovem Matsuri Takahashi, então com 24 anos de idade, que se jogou da janela do dormitório da empresa, no Natal de 2015. No mês anterior à sua morte, ela havia feito mais de 100 horas extras. O caso ganhou notoriedade porque ela compartilhava seus padecimentos em redes sociais, e também porque a Corte Sumária de Tóquio condenou a empresa ao pagamento de 500 mil ienes (algo como US\$ 4,400.00) pela morte de Matsuri, algo bastante incomum⁷⁴.

Para que a responsabilidade trabalhista também acarrete a responsabilidade civil, é necessário averiguar, em regra, a existência de dolo ou culpa do empregador, bem como a inexistência de alguma das hipóteses de exclusão da responsabilidade. É errado, ao menos no Brasil, amalgamar sistemas, invocando tão somente a lei de benefícios da Previdência Social, “na medida em que esse arsenal legislativo tem incidência, apenas, na esfera previdenciária, [...] , mas não tem nenhuma valia jurídica para solucionar as pretensões de responsabilidade civil”⁷⁵.

Outro equívoco reside na indevida extensão dos limites de eventual responsabilidade objetiva, fundada, por exemplo, no risco da atividade. Admita-se, por hipótese, que determinada profissão detenha taxas elevadas de suicídio, e que isso possa ensejar responsabilidade objetiva do empregador, baseada no risco da atividade.

Nesse cenário, o empregado deve trabalhar na atividade-fim da empresa. Se ele pertencer, por exemplo, ao setor administrativo, alheio aos fatores de risco que suscetibilizam a profissão, não há como imputar a responsabilidade objetiva

73 Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Madrid. Sección: 1, N.º de Recurso: 5452/2005, STL 7151/2007 (25/09/2007).

74 Kentaro Iwamoto, “Japan's Dentsu gets token \$4,400 fine for excessive overtime”, *Nikkei Asia*, October 6, 2017.

75 de Araújo Molina, “A responsabilidade civil do empregador nos casos de agressão física”, p. 83.

por esse fundamento. O mesmo ocorre, *mutatis mutandis*, na responsabilidade subjetiva. Se o ambiente fabril é degradado pelo assédio moral, sob a negligência culposa do empregador, mas o empregado que tira sua vida trabalha em domicílio, noutro país, a vinculação entre o meio ambiente laboral e o suicídio, para fins de atribuição de culpa, é inadequada.

Para a responsabilidade civil, são reparáveis apenas os danos que sejam “consequenza immediata e diretta” (consequência direta e imediata) do des cumprimento da obrigação de segurança, conforme previsto na legislação de diversos países, como, e.g., Itália⁷⁶ e França⁷⁷, ou do dever geral de não causar dano a outrem – *neminem laedere* –, com a ressalva de que a cadeia de causalidade não se rompe pelo cometimento do suicídio, quando não se tratar de causa externa absolutamente independente.

Na jurisprudência internacional, há vários casos que permitem lobrigar a cadeia causal, como ocorrências nas quais o trabalhador sofre acidente típico, convalesce, mas fica com sequelas que diminuem sensivelmente sua qualidade de vida (dores crônicas e excruciantes, paraplegia/tetraplegia, perda da função sexual etc.), e comete suicídio; ou de empregados assediados que desenvolvem transtornos psiquiátricos agudos, afastam-se do trabalho, e tiram suas próprias vidas. De todo modo, deve ser proscrita a importação do *Sponatski's Test*. A empolada distinção entre “impulso delirante” e “volição consciente”, a parte impossível, em termos concretos, serve apenas para dar ao juiz indesejável margem de discricionariedade de decisão por argumentos metajurídicos.

Há hipóteses, por outro lado, em que ainda que se reconheça a cadeia de causalidade, não há dever de reparação, em decorrência da ausência de dano injusto. Suponha-se que determinado empregado seja flagrado em esquema milionário de desvio de dinheiro da empresa. Ao ser descoberto, é dispensado por justa causa, na forma da lei. Desespera-se e sofre diante desses fatos – tidos como incontrovertíveis, no exemplo –, para, alguns dias após a dispensa, suicidarse. Deixa um bilhete em que explica que o suicídio decorre da vergonha de ter sido apanhado na prática de atos ilícitos.

A cadeia causal entre a dispensa do empregado e o suicídio é inquestionável. O dever de reparar o dano, todavia, não existe, porque o empregador agiu dentro dos limites do exercício regular de um direito, sem dolo nem culpa. Ainda que se analise na ótica da obrigação de segurança de resultado, o caso seria de fato/culpa da vítima.

76 CC, art. 1223.

77 Code Civil, 21 mars 1804, art. 1231-4 (França).

Além disso, admite-se, ainda, que o empregador faça prova de que (i) tomou todas as medidas de precaução e prevenção estabelecidas em lei, e (ii), em caso de denúncia, demonstre que adotou todas as providências possíveis para pôr fim à conduta lesiva. Nesta segunda hipótese, caberá ao empregado ou aos seus sucessores o ônus de provar que o empregador estava ciente ou que foi informado da ocorrência, e foi negligentemente omisso. Realizada essa prova, caberá ao empregador provar que adotou os esforços possíveis para erradicar o problema. Ainda que se sustente que a obrigação, nesse caso, seria de resultado, a atitude do empregador influí na dosimetria do valor do dano extrapatrimonial.

Pode ter alguma relevância distinguir graus de convencimento eventualmente exigidos à responsabilização pelo suicídio. Nos Estados Unidos, existem, basicamente, três níveis de persuasão (*standards of proof*): i. "*preponderance of evidence*" – um fato que provavelmente aconteceu; ii. "*clear and convincing*" – um fato que muito provavelmente aconteceu; e iii. "*beyond a reasonable doubt*" – um fato que quase certamente aconteceu⁷⁸.

Em resumo, o primeiro – "*preponderance of evidence*" (provas preponderantes) – é o sistema mais atenuado de convicção, típico dos litígios civis. Na extremidade oposta está a exigência de prova "*beyond a reasonable doubt*" (além de uma dúvida razoável) –, que costuma ser o padrão para as condenações criminais⁷⁹. Em patamar intermediário está a "*clear and convincing*" (clara e convincente). A sutileza deste último modelo está não apenas na impossibilidade de absolver o réu apenas diante da existência de alguma dúvida, mas também em não condenar com base em mero juízo de probabilidade, exigindo, assim, que as provas incutam a firme convicção quanto à probabilidade de ocorrência⁸⁰.

Conforme já relatado, no Direito Penal, faz todo sentido o rigor da regra, diante da consequência gravíssima de eventual condenação criminal. Recentemente, a Suprema Corte da Índia estabeleceu a necessidade de prova de atos diretos ou indiretos de incitação à prática do suicídio, e afirmou que a alegação de assédio, sem que haja ação positiva próxima ao momento da ocorrência, por parte do acusado, que levou ou compeliu a pessoa a cometer suicídio, impede a condenação criminal⁸¹.

78 Alain Chirez e Christian Expert, "Suicide et accident du travail", *Le Droit Ouvrier* (juin 2007): 260.

79 John P. McBaine, "Burden of Proof: degrees of belief", *California Law Review* 32 (1944): 246-247.

80 Mary Case Doesburg, "Jury Instructions – Burden of Proof – Cases Requiring Proof by Clear, Cogent, and Convincing Evidence", *Missouri Law Review* 42 (1977): 663.

81 Supreme Court of India, *Nipun Aneja vs The State Of Uttar Pradesh*, Criminal Appeal No 654 (2017).

Sistemas germânico-romanos prescindem da sofisticação decorrente dos demais modelos – “*preponderance of evidence*” e “*clear and convincing*”. Trata-se de taxonomia não adotada em domínios germânico-romanos (*civil law*) e de escassa importância. No Direito do Trabalho, alguns casos exigem grau mais elevados de prova – como, por exemplo, os de justa causa cometida pelo empregado, até mesmo por força de sua natureza sancionatória/punitiva –, que poderia ser equiparado à regra do “*clear and convincing*”. Outros direitos poderiam ser demonstrados apenas pela prevalência da prova num ou outro sentido, algo mais próximo do “*preponderance of evidence*”. Tudo isso, entretanto, serve mais para acomodar classificações alienígenas a um modelo distinto, do que propriamente para solucionar questões internas.

5. CONCLUSÃO

É possível caracterizar o suicídio como acidente do trabalho, desde que se demonstre o nexo causal entre o ato extremo de tirar a própria vida e o trabalho.

O fato de o suicídio ser ato voluntário não tem o condão de descaracterizar, por si só, o acidente, haja vista a possibilidade de a volição estar comprometida pela condição psíquica do empregado, no momento do gesto de desespero.

A configuração do suicídio, como acidente do trabalho, supõe demonstração de uma cadeia ininterrupta de causalidade entre os eventos danosos relacionados ao trabalho e o infortúnio autoinfligido. A descaracterização, por outro lado, ocorre nas hipóteses em que o suicídio é reputado “causa externa totalmente independente”, ou seja, não há vinculação entre o ato de tirar a própria vida e o trabalho.

É da natureza do direito tutelado que se extraia o objeto da prova, nos casos de suicídio, equiparável a acidente do trabalho, e pode ser assim sintetizado:

I – Responsabilidade Penal: (i) a prova compete integralmente à acusação; (ii) deve ser produzida em patamar além de qualquer dúvida razoável; (iii) exige que a causa imputada ao acusado seja condição *sine qua non* do resultado; (iv) não admite presunções contra o acusado, tampouco inversões de ônus da prova desse jaez;

II – Direito Previdenciário (e seus efeitos no contrato de trabalho): (i) a prova compete ao autor (trabalhador ou seus sucessores); (ii) aprioristicamente, limita-se à comprovação do evento, com afastamento superior a 15 (quinze) dias (em caso de sobrevivência da vítima); (iii) há “presunção de laboralidade” em acidentes ocorridos no local e no horário de trabalho, que pode ser estendida a outras situações, de acordo com as peculiaridades do caso concreto; (iv) baseia-se no risco integral;

III – Responsabilidade civil: (i) o autor (trabalhador ou seus sucessores) prova a existência de fatos ligados ao trabalho (e.g., deterioração do meio ambiente laboral) que redundaram na atitude extrema (tentativa ou consumação do suicídio); o réu prova a existência de causa externa, totalmente independente, que tenha conduzido ao suicídio; (ii) se o fundamento da imputação for: (a) o descumprimento de obrigação de segurança de resultado, admite-se somente a prova das causas excludentes de responsabilidade (fato exclusivo da vítima, fato de terceiro, força maior ou caso fortuito); (b) o descumprimento de obrigação de segurança de meio, admite-se também a prova de ter cumprido todas as medidas de precaução/prevenção, bem como de ter agido prontamente em caso de notícia de situação de risco; (c) a responsabilidade objetiva do empregador, admite-se somente a prova das causas excludentes de responsabilidade; (d) a responsabilidade subjetiva, deve ser provado o dolo ou culpa do empregador; (iii) admite “presunção de laboralidade”, e inversão de ônus da prova.

REFERÊNCIAS

- Alighieri, Dante. *La Divina Commedia*. Societa editrice fiorentina, 1845.
- Allard-Poesi, F. e S. Hollet-Haudébert. “Quelle contribution de la mesure au savoir sur le stress au travail? Analyse du rapport d'enquête Technologia sur France Telecom”. *Management international /International Management/ Gestión Internacional* 19, n. 1 (2014): 184-196.
- Bloc, Jean-Pierre. *Par la fenêtre ou par la porte*. Thélème Films, 2023. 1h29min.
- Brown, Gregory K., Aaron T. Beck, Robert A. Steer, and Jessica R. Grisham. “Risk Factors for Suicide in Psychiatric Outpatients: A 20-Year Prospective Study”. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 68, nº 3 (2000): 371-377
- Cairo Junior, José. *O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador*. 8 ed. LTr, 2015.
- Case Doesburg, Mary. "Jury Instructions – Burden of Proof – Cases Requiring Proof by Clear, Cogent, and Convincing Evidence". *Missouri Law Review* 42 (1977): 662-668.
- Chabrak, Nihel, Russell Craig e Nabyla Daidj. “Financialization and the Employee Suicide Crisis at France Telecom”. *J Bus Ethics* 139 (2016): 501-515.
- Chirez, Alain e Christian Expert. “Suicide et accident du travail”. *Le Droit Ouvrier* (juin 2007): 258-262.
- Code Civile. 21 mars 1804. França.

Code de la Sécurité Sociale [CSS]. Abrogé par Loi n°96-646 du 22 juillet 1996. França.

Code du Travail [CdT]. Création LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008. França.

Codice Civile [CC]. Testo del Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262. Itália.

Corte IDH. Caso Suárez Rosero vs. Ecuador. Mérito. Sentença de 12-11-1997.

Corte Suprema di Cassazione. Cassazione Civile. Sez. Lav., n. 25597 (Relatore: Ponterio Carla, 21 settembre 2021).

Cour d'Appel de Paris. Tribunal de Grande Instance de Paris. 31e chambre correctionnelle 2. 20 décembre 2019. n° 09357090257.

Cour d'appel de Montpellier. 01.12.2021 (n° 17/06379).

Cour de cassation, civile. Chambre civile 2. 18-23.987. Inédit (28 novembre 2019).

Court of Appeals of South Carolina. Thompson v. Cisson Construction. 377 S.C. 137. 659 S.E.2d 171 (S.C. Ct. App. 2008).

de Araújo Molina, André. "A responsabilidade civil do empregador nos casos de agressão física sofrida pelo trabalhador". *Revista IBERC* 5, n. 1 (jan./abr. 2022): 78-111.

de Figueiredo Palma, Tarciso, Jules Ramon Brito Teixeira, Marcia Cristina das Dores Bandini, Sergio Roberto de Lucca e Tânia Maria de Araújo. "Quando a saída é a própria morte: suicídio entre trabalhadores e trabalhadoras no Brasil". *Ciência & Saúde Coletiva* 29, nº 10 (outubro de 2024): 1-14. <https://doi.org/10.1590/1413-81232024291000922023>

Decreto Lei Nº 5.452. Consolidação das Leis do Trabalho 1 de maio de 1943.

Dejours, Christophe e Florence Bégué. *Suicide et Travail: Que Faire?* PUF, 2009.

Delgado Luís, Estefanía. "Critérios Jurisprudenciales sobre la calificación del suicidio como accidente de trabajo". Trabajo de fin de Máster, Máster en Dirección de Recursos Humanos Facultad de Derecho, Universidad de La Laguna Curso 2022/23.

Durkheim, Émile. *Da divisão social do trabalho*, 2ª ed. Martins Fontes, 1999.

Ericksen, Lauro. "過労死 (Karōshi)'s phenomenon and its collective existential damage", *Civitas* 20, n. 3 (set.-dez. 2020): 476-487.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). "Psychosocial risks and mental health at work". <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Fernández Domínguez, Juan José y Patricia Prieto Padín. "Trabajo y suicidio. una historia inacabada en el modelo de protección social". *Revista Internacional*

y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo 10, num. 1 (enero-marzo de 2022): 210-242, 217.

Frazão, Ana. "Risco da empresa e caso fortuito externo". *Civilistica.com* 5, n. 1 (2016): 1-26.

Graver Tank Mfg. Co. v. Industrial Commission. 97 Ariz. 256 (Ariz. 1965)

Hirigoyen, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 10^a ed. Bertrand Brasil, 2008.

House of Lords, Corr v. IBC Vehicles Ltd. [2008], UKHL 13.

Iwamoto, Kentaro. "Japan's Dentsu gets token \$4,400 fine for excessive overtime". *Nikkei Asia*. October 6, 2017.

Kahle v. Plochman Inc. 428 A.2d 913, 917 (NJ 1981).

LeDoux, Joseph. *The Emotional Brain: The Mysterious Underpinnings of Emotional Life*. Simon & Schuster, 1996.

Lei n.º 102/2009. Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. 10 de setembro de 2009.

Lei n.º 8.213. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. 24 de julho de 1991. DOU de 25.7.1991, republicado 11.4.1996 e republicado em 14.8.1998.

Ley 31 de 1995. Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 8 de noviembre de 1995. «BOE» núm. 269.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. DO 46160. Morais Maranhão, Ney Stany. "Poluição labor-ambiental: aportes jurídicos gerais". *Revista de Direito do Trabalho* 43, nº 177 (maio de 2017): 95-113.

Mcbaine, John. P. "Burden of Proof: degrees of belief". *California Law Review* 32 (1944): 242-268.

Ministère du travail, de la santé et des solidarités. *Guide pour les victimes d'accident du travail*. 2024.

Monereo Pérez, José Luis y Belén del Mar López Insua. *El suicidio del trabajador y su calificación en el derecho social*. Bomarzo, 2018.

Monteiro de Andrade Silva, Ana Cristina. "Princípio Constitucional da Solidariedade". *Revista CEJ* Ano XX, n. 68 (jan./abr. 2016): 37-46.

Organização Internacional do Trabalho [OIT]. C190. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 108^a sessão da CIT (21 de Jun 2019).

Organização Mundial da Saúde [OMS]. *Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2030 [Comprehensive mental health action plan 2013-2030]*. OMS, 2022.

Plá-Rodriguez, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. LTr, 2015.

Poincaré, Henri Jules. *Calcul des Probabilités*. 2. ed. Gauthier-Villars, 1987.

Poquet Catalá, Raquel. "El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris". *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 2 (2020): 134.

Roqueta Buj, Remedios y Jesús García Ortega (eds.). *Derecho de la Seguridad Social*. Tirant lo Blanch, 2019.

Roshchin, A. V. "Protection of the Working Environment". *International Labour Review* 249 (1974): 235. Shakespeare, William. *Hamlet*. L&PM, 2016.

Sampaio Mulholland, Caitlin. *A responsabilidade civil por presunção de causalidade*. GZ Editora, 2010.

Saunders v. Texas Employers' Ins. Ass'n. 526 S.W.2d 515 (Tex. 1975).

Stolze Gagliano, Pablo. *Novo Curso de Direito Civil*. vol. 4. Ed. atual. e reform. Saraiva, 2006.

Sponatski's Case. 220 Mass. 526. 108 N.E. 466 (Mass. 1915). Mar 31, 1915.

Supreme Court. 2nd P.B. March 24, 2000. Oshima v. Dentsu Inc.

Supreme Court of India. Nipun Aneja vs The State Of Uttar Pradesh. Criminal Appeal No 654 (2017).

Supremo Tribunal de Justiça. 196/06.8TTCBR-A.C1.S1. 4ª Secção. (Rel. Souza Grandão, 16 de dezembro de 2010).

Supremo Tribunal Federal. HC 88875 (Rel. Celso de Mello, Segunda Turma, DJe-051 DIVULG 09-03-2012 PUBLIC 12-03-2012).

Tribunal Pleno. DJe-075, ADI 4109 (Rel. Cármén Lúcia, Rel. p/ Acórdão: Edson Fachin, Divulg 20-04-2022, Public 22-04-2022).

Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid (16/06/2014 Nº de Recurso: 23/2014, Nº de Resolución: 489/2014).

Tribunal Superior de Justiça das Canarias. Rec. núm. 547/2005 (8 de octubre de 2008).

Tribunal Supremo. Sala de lo Social, Madrid, Sección: 1, Nº de Recurso: 5452/2005, STL 7151/2007 (25/09/2007).

Tribunal Supremo de Justicia. STSJ Andalucía. rec. núm. 1148/2010 (de 3 de marzo de 2010).

Veschi, Bensamin. "Etimologia. Origem do Conceito". *Etimologia de Suicídio*. Acesso em: 2 set.2025. Disponível em: <https://etimologia.com.br/suicidio/>

von Goethe, Johann Wolfgang. *Os Sofrimentos do Jovem Werther*. Martin Claret

Waters, Sarah. "A Capitalism That Kills: Workplace Suicides at France Télécom".

French Politics, Culture & Society 32, n. 3 (Winter 2014): 121-141.

Whitehead v. Keene Roofing Co. 43 So. 2d 464 (Fla. 1949).

World Health Organization [WHO]. *Global strategy on health, environment and climate change: the transformation needed to improve lives and well-being sustainably through healthy environments*. WHO, 2020.

World Health Organization. "Mental health at work". <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>