



Universidade Politécnica
A POLITÉCNICA

UNIVERSIDADE POLITÉCNICA

CURSO DE LICENCIATURA EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

Paula Bartolomeu Luís Goba

ACIDENTES DE TRABALHO E A MANUTENÇÃO DO EMPREGO

Maputo, 30 de Maio 2024



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA

LICENCIATURA EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

Acidentes de Trabalho e a Manutenção do Emprego

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Politécnica para a obtenção do grau de Licenciatura em Ciências Jurídicas sob supervisão do Dr. Mateus Jaime Mondlane.

Paula Bartolomeu Luís Goba

Maputo, 30 de Maio 2024

PAULA BARTOLOMEU LUÍS GOBA

ACIDENTES DE TRABALHO E A MANUTENÇÃO DO EMPREGO

Trabalho de Conclusão de Curso para a obtenção do grau de Licenciatura em Ciências Jurídicas, pelo Instituto Superior de Gestão, Ciências e Tecnologias.

Maputo, aos 30 de Maio de 2024

MESA DE JÚRI

Dr. Mateus Jaime Mondlane
Supervisor

Presidente da Mesa de Júri

Oponente

DECLARAÇÃO DE HONRA

Declaro, por minha honra, que a presente Monografia, foi por mim elaborada e apresentada para a obtenção da grau de Licenciatura em Ciências Jurídicas. Não recorrendo à outras fontes, para além das indicadas e, todas as formulações, citações e conceitos utilizados, encontram – se devidamente identificados.

Declaro, mais ainda, que é do meu conhecimento que, a inclusão de qualquer declaração falsa neste trabalho, terá consequências legais.

Maputo, 30 de Maio 2024

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho ao Nosso Pai Criador, espero que este trabalho seja um instrumento de sua paz. Aos meus pais, pela sua grande força, a mola propulsora que permitiu o meu avanço, mesmo nos momentos mais difíceis. Gratidão eterna In memoriam a minha irmã Páscoa Goba, eternas saudades.

AGRADECIMENTOS

Ao Deus do General da Corte Celestial, pela minha vida, pela saúde, até aqui o senhor tem me ajudado, me dando forças para superar todos obstáculos para que eu conseguisse vencer esta batalha.

Os meus agradecimentos vão em especial ao Sr. Bartolomeu Luís Goba, e a Sra. Joana Cinco Malunga meus progenitores, pelo sacrifício feito, pelo investimento, por depositarem os seus recursos para que eu pudesse me formar, pela dedicação e zelo durante a minha formação, tudo que sou eu devo a eles, palavras me faltam para descrever a minha profunda gratidão.

Aos meus irmãos Daniel, Luís, Henriqueta, Márcia, Lourenço, Paulo e Júnior por compreenderem a minha ausência neste período académico, feito com muito sacrifício.

Agradeço aos meus tios, Jorge Sipanela e Sónia Sipanela, pelo incentivo para puder terminar os estudos dentro do tempo programado, pelo carinho, por fazerem parte desta história, como peças fundamentais. Aos meus primos, Edilson, Yuri, Adalgisa, Isley e Yanick, a tia Noémia, o meu muito obrigada.

Agradeço ao Armando Francisco Chichava por ter contribuído imenso, pelo carinho e pelo apoio, durante este processo. Aos meus primos, Bacaimane e Érica por terem me acolhido no início da minha jornada estudantil, as minhas primas Ety e Wendy Gopane com quem partilhei a casa e tive privilégio de dividir várias experiências estudantis.

Agradeço as minhas companheiras de carteira Belkis de Suzy e Valdeth Godinho; foram dias e mais dias passados na biblioteca e noite sem dormir; agradeço por terem partilhado um pouco do seu conhecimento para que pudessemos terminar o curso com sucesso.

Aos meus supervisores de estágio, Dr. Sebastião Tomás, José Musseregua, Mariana Mortar, Judito Martins Maico, por compartilharem a sua experiência profissional comigo.

Foram vitórias e derrotas (notas altas e baixas) mas porque este foi o sonho que almejei para a minha vida, agradeço à Deus, o protagonista desta história e que, sempre me levantou em momentos de aflição.

Muito obrigada!

RESUMO

Os acidentes de trabalho, trazem consigo efeitos e consequências (tanto imediatas, assim como a longo prazo), para os trabalhadores assim como para as empresas empregadoras, exigindo de ambas partes uma ginástica no ajustamento do desenrolar da produção e na gestão de recursos financeiros. Inevitavelmente, eles podem resultar em fatalidades, mas também acarretam alterações na vida social, reduzem a produtividade, despesas médicas para à recuperação da saúde, assistência legal (sempre que necessário e possível). Tal como qualquer outro tipo de acidentes, os de trabalho, não só afectam as capacidades físicas do trabalhador, mas também a sua qualidade de vida e readaptação na execução das suas actividades diárias.

O processo de manutenção do emprego, ou seja, a reintegração do trabalhador ao local onde desenvolve as suas actividades laborais, depois da ocorrência de um acidente de trabalho, deve tomar em conta diversos aspectos, dentre os quais, a severidade do acidente, a capacidade produtiva do sujeito afectado, a assistência médica contínua e acima de tudo o que a lei determina em benefício do trabalhador. Em face ao exposto, pretende – se abordar os diversos aspectos controversos, estabelecidos pelo Ordenamento Jurídico Moçambicano, tendo em conta os princípios aplicáveis, devidamente fundamentados para que, de forma clara se possa compreender a responsabilidade civil da entidade empregadora em relação ao trabalhador acidentado, no que se concerne a manutenção do emprego.

Palavras – Chave: Acidente de Trabalho; Responsabilização ; Manutenção do Emprego.

ABSTRACT

Accidents at work bring with them effects and consequences (both immediate and long-term) for workers and contracting companies, requiring both parties to exercise skills in adjusting the course of production and managing financial and human resources. Inevitably, they can result in fatalities, but they also cause changes in social life, reduce productivity, inquire medical expenses for health recovery, legal assistance (whenever necessary and possible). Just like any other type of accident, work-related accidents not only affect the workers physical capabilities, but also their quality of life and readaptation in carrying out their daily activities.

The process of maintaining employment, that is, the reintegration of the worker to the place where he carries out his work activities, after the occurrence of an accident at work, must take into account several aspects, among which, the severity of the accident, the capacity production of the affected person, continuous medical assistance and above all that the law determines for the benefit of the worker. In view of the above, the aim here is to address the various controversial aspects, established by the Mozambican Legal System, taking into account the applicable principles, duly substantiated so that the civil liability of the employer in relation to the injured worker can be clearly understood, with regard to maintaining employment.

Keywords: Work Accident; Accountability; Job Maintenance.

Lista de Abreviaturas

Al	Alínea
Av	Avenida
Art.	Artigo
Cap.	Capítulo
Dr.	Doutor
H ₀	Hipótese primária
H ₁	Hipótese secundária
LAT	Lei de Acidentes de Trabalho
MZN	Metical
M ^o P ^o	Ministério Público
N ^o .	Número
P	Processo
PA	Pensão Anual
PD	Pensão Diária
PR	Pensão Residual
PPRM	Procuradoria Provincial da República de Moçambique
RJATDP	Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais
S.A.	Sociedade Anónima

Índice

DECLARAÇÃO DE HONRA.....	i
DEDICATÓRIA.....	ii
AGRADECIMENTO.....	iii
RESUMO.....	iv
ABSTRACT.....	v
LISTA DE ABREVIATURAS.....	vi
1. Introdução.....	9
1.1. Delimitação temática.....	11
1.2. Problemática.....	12
1.3. Hipóteses.....	12
1.4. Objectivos do trabalho.....	12
1.4.1. Geral.....	12
1.4.2. Específicos.....	13
1.5. Justificativa.....	13
1.6. Metodologia de trabalho.....	13
1.7. Organização do trabalho.....	14
2. Revisão da literatura.....	16
2.1. Noção jurídica de trabalhador.....	16
2.2. Noção jurídica de empregador.....	17
2.3. Conceito de segurança no trabalho.....	17
2.4. Conceito de acidente de trabalho.....	17

2.5. Conceito de doença profissional.....	20
2.6. Socorro aos sinistrados e seu tratamento.....	21
2.7. Conceito de responsabilidade civil do empregador.....	21
3. Regime jurídico sobre acidentes de trabalho e a manutenção do emprego em vigor em Moçambique.....	23
3.1. Breve historial sobre o regime jurídico sobre acidentes de trabalho e a manutenção de emprego, em vigor em Moçambique.....	23
3.2. Acidentes de trabalho e a manutenção do em emprego em Moçambique.....	25
3.3. Tipos de acidente de trabalho.....	25
3.4. Responsabilidade do empregador.....	27
3.5. Responsabilidade objectiva.....	29
3.6. A Manutenção do emprego.....	29
3.7. O Direito comparado.....	30
3.7.1. Regime jurídico de Portugal sobre a reparação dor danos causados por acidentes de Trabalho.....	30
3.7.2. Regime jurídico de Angola sobre a reparação por danos causados por acidentes de trabalho.....	31
4. Considerações finais.....	33
5. Referências bibliográficas.....	36
6. Anexos.....	38

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

1. Introdução

O trabalho constitui direito e dever de cada cidadão¹.

Todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidade, sem discriminação de qualquer natureza, tendo por princípios básicos a capacidade e a aptidão profissional do indivíduo na escolha da profissão².

O direito ao trabalho está ligado ao dever de trabalho, sem prejuízo das limitações decorrentes da redução da capacidade para o trabalho em virtude de doença profissional ou comum ou ainda de invalidez³.

Os acidentes de trabalho constituem um enorme desafio, para todas as partes envolvidas, isto é, o trabalhador (e os que deles dependem), a entidade empregadora, e de modo geral, a sociedade em que este dois actores estão inseridos. Esta afirmação é sustentada, pelo seguinte aspecto: uma vez ocorrido o acidente, o trabalhador poderá ter as suas capacidades físico-motoras comprometidas permanentemente ou temporariamente, ficando impedido de executar as suas actividades cotidianas, obrigando a si e à sua família a um reajuste de rotina, do seu orçamento, remodelação da estrutura do seu lar e da vida social, isso no caso de não fatalidade. Para a entidade empregadora, não só trata-se de uma questão de despesas com o trabalhador acidentado, mas acima de tudo, diminuição da sua produção, risco de perda de contratos, risco de suspensão de certificados de segurança, pagamento de indemnização, e reajuste da sua máquina operacional para o enquadramento do trabalhador acidentado, tendo em conta o facto de que o mesmo poderá não mais prestar serviço tal como o fazia antes do acidente.

A segurança no trabalho, é uma das razões que levou a criação a legislação laboral, e a mesma tem vindo a conhecer melhorias de forma a garantir que o trabalhador em situação de acidente tenha os seus direitos respeitados e, acima de tudo o da reparação e integração no ambiente laboral.

¹ Confirma o n° 1, do artigo 84, do Texto Constitucional.

² Confirma o artigo 6, n° 1, da Lei do Trabalho.

³ Idem, n° 2.

Consultando a Lei do Trabalho em vigor em Moçambique, que é a Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, recentemente aprovada, no artigo 233, número 2, é referenciado o seguinte: *“O direito à reparação, por virtude de acidente de trabalho ou doença profissional, pressupõe um esforço do empregador para ocupar o trabalhador sinistrado num posto de trabalho compatível com a sua capacidade residual”*. Pode entender – se claramente a partir desta citação (da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto de 2023, artigo 233, n.º. 2) que, é da responsabilidade do empregador zelar pela manutenção do emprego e da criação de condições favoráveis à continuação do desempenho das funções na condição em que o trabalhador se encontra.

Importa realçar que a lei, visa de igual modo chamar o trabalhador a zelar pela sua segurança no sector laboral com vista a permitir que este tenha em mente que nem sempre que um acidente ocorre, não é sinónimo de culpa da entidade empregadora, pelo que, há espaço na lei para que esta entidade não seja legalmente responsabilizada.

Como corolário do que foi explanado no parágrafo anterior, há situações em que o empregador não está obrigado a indemnizar o trabalhador quando o acidente for intencionalmente provocado por si, ou resultar de negligência por acto ou omissão de ordens expressas, recebidas de pessoas a quem estiver profissionalmente subordinado; quando resulta dos actos do trabalhador que diminuem as condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou exigidas pela natureza particular do trabalho; quando for consequência de ofensas corporais voluntárias, excepto se estas tiverem relação imediata com outro acidente ou a vítima as tiver sofrido devido à natureza das funções que desempenhe; quando advir da privação do uso da razão do uso da razão do sinistrado, permanente ou ocasional, excepto se a privação derivar da própria prestação do trabalho, ou se o empregador, conhecendo o estado do sinistrado consentir na prestação; ou quando provir de caso de força maior, salvo se constituir risco normal da profissão ou se produzir durante a execução de serviço expressamente ordenado pelo empregador, em condições de perigo manifesto⁴.

O tratamento não se obriga apenas a despedir mecanicamente certa “quantidade” de energia, cuja aplicação compete ao empregador determinar em cada momento. Como notou, ele deve, antes de mais, colocar e manter à disposição do empregador a disponibilidade da sua força de trabalho.

⁴ Confere o artigo 11, do Decreto n.º 62/2013 de 4 de Setembro – Aprova o regulamento que estabelece o regime Jurídico de Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais e Revoga o Diploma Legislativo n.º 1706, de 19 de Outubro de 1957, no que diz respeito à descaraterização de trabalho.

Mais, quando se trata de aplicar essa força de trabalho, não basta a simples prática de actos segundo o modelo ou espécie definidos pelo credor, para que o trabalho cumpra a sua obrigação contratual. Torna-se evidente a possibilidade de o trabalhador não cumprir essa obrigação, muito embora exerça efetivamente a sua actividade de acordo com o modelo acordado com o empregador⁵.

De acordo com a ideia acima colocada, pretende – se demonstrar a descaracterização do acidente de trabalho quando o contrato celebrado entre o empregador e trabalhador tenha um objecto de prestação e o exercício da actividade efectivamente seja outro objecto.

1.1. Delimitação temática

O tema sugerido para a elaboração da monografia é restringido à problemática da reparação ou integração ao trabalho aos indivíduos que sofrem acidentes no decurso das actividades laborais, dos quais haja diminuição das capacidades físicas e/ou psicológicas causando assim um defice em termos de aptidão e produtividade.

1.1.1. Delimitação espacial

O trabalho foi desenvolvido na Província de Manica, na Procuradoria Provincial da República de Moçambique em Manica, sediada Av. 25 de Setembro casa nº313. Neste local, foi possível dentre outros aspectos, colher dados concretos sobre o tratamento dado aos trabalhadores no que refere à manutenção do seu emprego após sofrerem acidentes de trabalho, observando naturalmente a Lei do trabalho e os regulamentos internos das empresas que operam nestas áreas no que diz respeito a matéria em causa.

1.1.2. Delimitação temporal

O intervalo de tempo tomado para o estudo e a elaboração da presente monografia, é a partir do ano de 2023 até o mês de Maio do ano de 2024. Importa referir que, este período foi antecipado

⁵ FERNANDES, António Monteiro. Direito do Trabalho. 13ª Edição, Almedina, Portugal, pág. 131.

por um período de pesquisa e que, naturalmente irá se estender mediante a necessidade de melhorar o trabalho aqui apresentado.

1.2. Problemática

Todo o trabalhador, independentemente da actividade que exerce, do seu grau académico, anos de experiência, está de certo modo exposto à situações que concorrem a ocorrência de acidentes de vária ordem, urgindo assim a necessidade das empresas ou entidades empregadoras zelarem pela integridade dos seus trabalhadores e de igual forma garantirem que nos casos de acidentes que, eles não estejam automaticamente sujeitos à perda do seu emprego. É comum no contexto moçambicano, pautar – se pela não observância da Lei do Trabalho e, como consequência, existem casos (como pretendemos demonstrar nesta pesquisa) em que a manutenção do emprego torna – se uma verdadeira “guerra” entre o empregador e o trabalhador por este último, na maioria das vezes, ser vulnerável e sem domínio do que a Lei do Trabalho preconiza ao seu favor.

Perante esse cenário, a pergunta de partida será: *Acidentes de Trabalho e a Manutenção do Emprego – qual é a resposta da Lei do Trabalho em Moçambique?*

1.3. Hipóteses

- H0. A fraca aplicação e fiscalização da Lei de Trabalho em vigor em Moçambique, tem contribuído para que em muitos casos, não haja a manutenção do empregador após o trabalhador ter sofrido acidente de trabalho;
- H1. O desconhecimento da Lei de Trabalho por parte da classe laboral, pode influenciar negativamente na aplicação da mesma, visto que os por ela são beneficiados, mal conhecem a sua existência.

1.4. Objectivos do trabalho

1.4.1. Geral

Compreender a problemática da manutenção de emprego para trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho.

1.4.2. Específicos

- Identificar as maiores causas de acidentes de trabalho;
- Avaliar as maiores causas de acidentes de trabalho;
- Avaliar o grau de aplicação da Lei do Trabalho no que concerne ao tratamento legal dos trabalhadores em casos de acidentes de trabalho e,
- Identificar mecanismos que possam minimizar os desafios passados pelas empresas e pelos trabalhadores na manutenção de emprego em casos de acidentes de trabalho.

1.5. Justificativa

É comum e frequente a ocorrência de acidentes de trabalho em quase todos os sectores e, quando os mesmos acontecem é necessário que as partes envolvidas (empregador e trabalhador) articulem mecanismos para haver garantia da manutenção do emprego, tal como se pode ler no Artigo 84, nº 1 do Texto Constitucional. Com esta afirmação, pretende – se justificar a escolha deste tema pertinente, que em grande medida afecta o funcionamento estrutural da economia e também porque mostra – se um tema desafiador no que diz respeito ao cumprimento da lei que rege a vida laboral no nosso país.

É importante sublinhar que, o desenvolvimento do tema pretende contribuir em grande medida no melhoramento do tratamento da questão do enquadramento e na forma de tratamento, com base na lei do trabalho, defendendo ao trabalhador que devido à acidente de origem laboral, venha a ser devidamente encaminhado e assistido de tal maneira que não veja o seu emprego lhe sendo retirado. É necessário salientar que, o tema proposto visa abrir espaço para que debates e pesquisas venham a se realizar no sentido de difundir a necessidade de melhor preparação e actuação de todos os intervenientes no processo da manutenção do emprego e acima de tudo, no que tange a situação do trabalhador, principalmente o que se encontra em situação de acidentado.

1.6. Metodologia de trabalho

O presente trabalho resulta da combinação de três principais métodos de pesquisa, a saber: a pesquisa qualitativa e a pesquisa bibliográfica (técnica de análise documental).

A escolha do método de pesquisa qualitativa, deve – se ao facto de haver a necessidade de fazer uma análise detalhada sobre o tema, com base na observação das informações recolhidas. De acordo com *Silveira e Gerhardt* (2009) “a pesquisa quantitativa é norteadada pelo positivismo, considerando que a realidade só pode ser compreendida por meio da observação e análise de dados brutos”.

Partindo do pressuposto de que todo trabalho científico inicia – se com uma pesquisa bibliográfica, o permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre uma determinada matéria, foi necessário recorrer a este método de pesquisa.

Para *Lima e Miotto* (2007), “a pesquisa bibliográfica é um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objecto de estudo, e que, por isso, não pode ser aleatório”.

É um método de pesquisa baseada essencialmente no levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por outros autores através de meios escritos e/ou electrónicos, tais como: livros, artigos científicos, páginas de websites. Porque já estão disponíveis dados e conclusões de estudos prévios sobre o tema, este método permite fazer uma comparação de opiniões e teses.

E por fim, foi utilizada a técnica de análise documental (o qual não muito se difere da pesquisa bibliográfica), que consistiu na análise e resumo de alguns casos relacionados ao tema e que tenham sido apreciados e tramitados pela Procuradoria da República de Moçambique da Província de Manica.

1.7. Organização do trabalho

Para melhor apresentação, compreensão e seguimento do tema proposto, a monografia está organizada como abaixo se descreve:

- **Cap.1 – Introdução:**, neste capítulo é apresentado o tema, os objectivos do trabalho assim como a justificação para a sua escolha e por fim, a metodologia que irá ser aplicada. É neste capítulo, que também se irá enquadrar a estruturação do trabalho que se pretende desenvolver.
- **Cap. 2 - Revisão da literatura:** o principal foco neste capítulo, é trazer dados literários devidamente referenciados sobre o que vários autores e actores documentaram em relação

ao tema que aqui trazemos. Isto é, fazer menção de definições de conceitos básicos, fazer o desenvolvimento circunstancial do tema em alusão, assim como, trazer resultados de pesquisas de outros autores e naturalmente, fazer uma comparação à nível nacional, regional e internacional.

- **Cap. 3 – Regime jurídico sobre acidentes de trabalho e a manutenção de emprego, em vigor em Moçambique:** neste capítulo, a concentração está dedicada à discussão do tema tendo como foco o quadro jurídico – legal em Moçambique.
- **Cap. 4 – Conclusões e recomendações.**
- **Cap. 5 – Referências bibliográficas.**

CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA

2. Revisão da Literatura

2.1. Noção Jurídica de Trabalhador

A pessoa que, se obriga, mediante retribuição, prestar a sua actividade a outrem ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção desta, é o personagem central na regulamentação das relações laborais. De facto, a própria noção legal de contrato de trabalho se constrói sobre a figura do trabalhador: o contrato de trabalho poderia, mais sinteticamente, definir-se como aquele pelo qual se adquire a posição de *trabalhador subordinado*⁶.

Neste sentido utilizamos o termo trabalhador, muito embora, como se viu, existem outras modalidades jurídicas de prestação de trabalho (por uma pessoa em proveito de outra), e a própria legislação utilize por vezes a designação tendo em vista situações em que não ocorre subordinação jurídica nos termos do n.º 2, do artigo 22 da Lei do Trabalho.

O facto de exercerem a autoridade do empregador sobre os trabalhadores que chefiam ou dirigem não lhes retira o carácter de assalariados, isto é, de trabalhadores juridicamente subordinados. Eles estão integrados numa organização alheia, disponibilizam as suas aptidões para a realização de fins que não são próprios, devem obediência a regras e instruções que exprimem a disciplina da organização.

A posição do trabalhador na organização em que se integra pelo contrato define-se a partir daquilo que lhe cabe fazer, isto é, pelo conjunto de serviços e tarefas que formam o objecto da prestação de trabalho, e que se determina a partir da actividade contratada com o empregado.

Dadas as características do contrato de trabalho, esta estipulação pode fazer-se de várias maneiras: por expressa e detalhada caracterização das funções administrativas; remissão para uma categoria cuja descrição funcional consta da convenção colectiva aplicável – tudo isto através de estipulação expressa, escrita ou oral. A determinação do estatuto jurídico concreto do trabalhador depende de se saber qual foi a actividade contratada, que constitui o cerne do seu compromisso perante o empregador.

⁶ Confirma o artigo 21, da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

E quando não existe contrato escrito, ou dele não consta a identificação da natureza do trabalho, a determinação da actividade tem que deduzir-se da prática das relações de trabalho, isto é, dos comportamentos pelos quais pode entender-se que as partes exprimem o seu acordo⁷.

2.2. Noção Jurídica de Empregador

Como se sabe, a designação de “empregador” é a actualmente usada pelo legislador para indicar a posição contratual daquela ou daquelas pessoas que recebem a prestação de trabalho e estão obrigadas a pagar a retribuição ao trabalhador.

O estatuto do empregador pode sinteticamente definir-se como uma *posição de poder de autoridade* – é afinal, o reverso da subordinação em que o trabalhador se coloca pelo contrato.

Quem adquire um objecto ou um prédio – através de um contrato de compra e venda, por hipótese, fica tendo, em princípio, a possibilidade de usar, de recolher os seus frutos ou rendimentos. A semelhança com a situação gerada pelo contrato de trabalho só não é plena porque nem a força de trabalho nem a sua disponibilidade são coisas que se transmitem de mão em mão; mas é esta mesma diferença que explica a autoridade empregadora (e a subordinação do trabalhador): o acesso do adquirente àquilo que, pelo contrato, obteve não é imediato (como no exemplo apresentado) pois, sendo o trabalho uma emanção da personalidade, esse acesso *depende da vontade do alienante* (trabalhador).

O regime jurídico do trabalho subordinado assenta, em larga medida, no enquadramento das realidades laborais num esquema empresarial no enquadramento das realidades laborais num esquema empresarial – quer dizer, no âmbito de uma organização de factores produtivos dotada de certa complexidade e visando uma actividade produtiva.

2.3. Conceito de Segurança no Trabalho

A segurança no trabalho é entendida como um conjunto de normas e procedimentos legalmente exigidos às empresas e funcionários visando prevenir doenças ocupacionais, acidentes de trabalho

⁷ Segundo Fernandes António, *Direito do Trabalho*, décima terceira edição, 2.ª reimpressão da 13.ª edição de Janeiro/2006.

e proteger a integridade física do trabalhador. É importante que as empresas adotem medidas de protecção aos seus trabalhadores, com a vista a potencializarem a capacidade produtiva da sua massa laboral e garantirem que a mesma lhes seja prestada a longo prazo.

Nos termos do n.º 1, do artigo 226, da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto refere que: *Acidente de trabalho é o sinistro que se verifica, no local e durante o tempo do trabalho, desde que produza, directa ou indirectamente, no trabalhador subordinado lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho.*

Segundo Barbosa Filho (2001), a segurança do trabalho deve ter muita importância para as empresas, seja ela de pequeno, médio ou grande porte, visto que o tamanho da empresa não muda o facto da importância da segurança do colaborador. Essa seriedade deve ser considerada pois por trás de qualquer máquina existe um colaborador trabalhando, assim a segurança do funcionário não está ligada apenas aos ferimentos que ele pode estar sujeito, mas há muitos outros factores que influenciam o colaborador com a falta de segurança como o aspecto social, aspectos económicos e aspectos humanos.

Segurança do trabalho é um conjunto de medidas técnicas, administrativas, educacionais, médicas e psicológicas aplicadas para prevenir acidentes nas actividades das empresas. (ZOCCHIO, 1980).

Sendo que a segurança visa evitar o acidente de trabalho, ou seja, aquilo que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. Sob uma outra visão, acidente é uma ocorrência não programada, inesperada ou não, que interrompe ou interfere no processo normal de uma actividade, ocasionando perda de tempo útil e/ou lesões nos trabalhadores e/ou danos materiais (VOTORANTIM METAIS, 2005).

Depois de o trabalhador sofrer o acidente de trabalho, torna-se obrigatório apresentá-lo à Junta Nacional de Saúde pela Inspeção – Geral do Trabalho para avaliação de danos causados ao sinistrado.

Ainda segundo Zocchio (1980), a segurança do trabalho tem por finalidade evitar a criação de condições inseguras e corrigi-las quando existentes nos locais ou meios de trabalho, bem como preparar as pessoas para a prática de prevenção de acidentes.

Diante disso as empresas têm como objectivo na área de segurança trabalho, identificar, avaliar e controlar as ameaças e riscos integrados, os atos e condições inseguras, podendo proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável e seguro para os colaboradores. As empresas que não se adaptarem e investirem em segurança reconhecendo que isso é apenas um custo, terão prejuízos comparados com a concorrência (COSTA, 2004).

2.4. Conceito de Acidente de Trabalho

Acidente pode ser conceituado como um acontecimento imprevisto que pode resultar em dano à empresa ou à pessoa. Segundo Silva (1989), pode ser definido como um acto involuntário, ou seja, que ocorreu independentemente da vontade do trabalhador e pela ausência de dolo ou de mau desígnio de sua parte. Assim, pode ser entendido como acidente de trabalho todo e qualquer acontecimento infeliz que advém ocasionalmente, raramente o qual atinge ao trabalhador, no exercício normal do seu ofício ou de suas actividades profissionais.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na sua publicação de 2014 sobre os direitos do trabalhador, acidente de trabalho é toda ocorrência inesperada e imprevista, incluindo os actos de violência, derivados do trabalho ou com ele relacionado, do qual resulta uma lesão corporal, uma doença ou a morte, de um ou vários trabalhadores.

Segundo *Areosa & Dwyer* (2010:2), os acidentes de trabalho são eventos imprevisíveis ligados a componente social, os quais, quer a sua ocorrência, quer os possíveis impactos são férteis objectos da análise sociológica porque ocorrem em qualquer lugar geográfico ou contexto social e geram sempre múltiplas perturbações e interpretações com relação às noções de perigo, risco, segurança e saúde. Com o efeito, apresentam uma variante de continuidade dinâmica, em função ao avanço tecnológico que implanta sobre o homem, novos horizontes no espaço de laboração industrial e serviços.

De maneira geral, entende – se por acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte (O art.º 8º da Lei 98/2009 citado por Quintas, 2014).

Ribeiro (1999:40), entende que o acidente de trabalho como sendo uma causalidade ou risco ao processo de trabalho em si, dada à manipulação de equipamentos e materiais em determinado espaço que comprovadamente provoque danos à saúde ou morte ao trabalhador. O autor traz uma definição que se operacionaliza entre a ideia de acidente de trabalho e a noção de risco.

2.5. Conceito de doença profissional

Entende – se por doença profissional aquela que surge do trabalho cotidiano ou profissão. Esse tipo de problema pode ocorrer pela exposição contínua a agentes de risco (físicos, químicos, biológicos e radioativos) que podem dar origem ou agravar quadros já existentes. São, normalmente, quadros que se manifestam inicialmente de forma lenta e vão se agravando com o tempo.

Considera-se doença profissional toda a situação clínica, que surge localizada ou generalizada no organismo, de natureza química, biológica, física e psíquica que resulta de actividade profissional e directamente relacionada com ela⁸.

É aquela que está inteiramente ligada a determinada actividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatias ou ergopatias. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a actividade é presumido.

Afirma Tupinambá do Nascimento que, nas tecnopatias, a relação com trabalho é presumida *juris et de jure*, inadmitindo prova em sentido contrário. Basta comprovar a prestação do serviço na actividade e o acometimento da doença profissional. Sinteticamente, pode-se afirmar que a doença profissional é aquela típica de determinada profissão.

⁸ Confirma o artigo 20, Decreto n° 62/2013, de 4 de Dezembro, que aprova o Regulamento que estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças profissionais e revoga o Diploma Legislativo n° 1706, de 19 de Outubro de 1957.

2.6. Socorros aos Sinistrados e seu Tratamento

O empregador ou seu representante legal são obrigados a prestar ao sinistrado assistência medicamentosa, assegurando-lhe o transporte e estadiaem condições impostas pela natureza da lesão ou doença, nos termos do artigo 33, nº 1, do Decreto nº 62/2013, de 4 de Dezembro.

O internamento e os tratamentos devem ser feitos em estabelecimentos hospitalares adequados ao restabelecimento e reabilitação do sinistrado, conforme estabelece o nº 2, do artigo 33, do Decreto acima referido.

O fornecimento ou pagamento de transporte e a estadia abrangem as deslocções e permanência necessáriias à observação e tratamento e as exigências para comparência a actos judiciais, conforme preceituão nº 3, do artigo 33, do Decreto acima referido.

O direito a transporte e estadia será extensivo a pessoa que acompanhar o sinistrado quando a natureza da lesão ou doenças o exigirem, nos termos do nº4, do artigo 33, do Decreto em alusão.

As despesas com hospitalização de qualquer sinistrado no trabalho são pagos pela entidade responsável, que deve, para esse efeito, assinar termo de responsabilidade acompanhado de um depósito de garantia, ou apresentar outro tipo de garantia, nos termos do artigo 36, do Decreto nº 62/2013, de 4 de Dezembro.

O Ministério Público tem um papel muito importante no processo com vista ao cumprirnnto do estipulado na Lei referente ao direito de assitência ao direito de assistência ao trabalhador sinistrado.

2.7. Conceito de Responsabilidade Civil do Empregador

A responsabilização ou responsabilidade civil actua sob a necessidade da salvaguarda a integridade do convívio em todas esferas da sociedade, incluindo o sector laboral. Ela é na verdade um instrumento de manutenção do equilíbrio e pelo respeito das normas sociais e da lei, na medida em que socorre o que foi lesado, utilizando-se do património do causador do dano para restauração do equilíbrio afectado.

Para Aguiar Dias (1997), não se deve esquecer que, com base no instituto da responsabilidade civil, o Direito tem evoluído e tem se empenhado, em todos os tempos, pela restituição do prejudicado à situação anterior ao dano, desfazendo tanto quanto possível os efeitos danosos sofridos. Dito isso, a responsabilidade civil do empregador em matéria de acidentes e doenças laborais tem como fundamentos a manutenção das condições, física, patrimonial e mental do trabalhador, com vistas à preservação da sua dignidade e integridade e, à conservação de sua capacidade de produzir riqueza para si, para sua família e para a sociedade.

A responsabilidade civil ao mesmo tempo em que incorpora a natureza de ferramenta para a reparação ao ofendido, garantindo-lhe a segurança, a responsabilização civil também é veículo pedagógico e de sanção civil em relação ao ofensor. Em conformidade com esta afirmação, na esfera Jurídico-laboral, em caso de acidentes de trabalho, a Lei não é apenas aplicada com vista a beneficiar de forma exclusiva ao trabalhador acidentado, mas também a componente pedagógica ao empregador sobre o seu papel em casos de acidentes de trabalho. A componente pedagógica da responsabilidade civil, visa persuadir o ofensor a não mais praticar actos ilícitos que sejam causadores de danos, assim como também visa a responsabilizar o autor de danos de acordo com os riscos de suas actividades, neste último caso, em conformidade com a teoria da responsabilidade civil objectiva.

De acordo com Cavalcante e Jorge Neto (1998), pode-se dividir o estudo da responsabilidade civil em dois ramos: o contratual e o extracontratual. Sendo a contratual, a responsabilidade oriunda do descumprimento de uma obrigação contratual. Já a responsabilidade extracontratual, conhecida como responsabilidade aquiliana, seria aquela que, de modo contrário, não encontraria abrigo em qualquer relação de contrato prévio entre o contratante e o contratado.

É importante realçar-se que em matéria de responsabilidade civil por acidente de trabalho, existem não apenas questões ou cláusulas contratuais relacionadas à protecção da integridade física do trabalhador, mas também um conjunto de normas constitucionais, legais e regulamentares a incidir na relação de emprego e sobretudo na manutenção do mesmo.

3. CAPÍTULO III: REGIME JURÍDICO SOBRE ACIDENTES DE TRABALHO E A MANUNTENÇÃO DE EMPREGO, EM VIGOR EM MOÇAMBIQUE

3.1. Breve historial sobre o regime jurídico sobre acidentes de trabalho e a manuntenção de emprego, em vigor em Moçambique

Tendo havido necessidade de rever a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, que vigorou no País nos últimos 16 anos, com vista a ajustar à dinâmica do desenvolvimento sócio-económico em que o País se encontra, ao abrigo do disposto no número 2 alínea a) do artigo 179, da Constituição da República, a Assembleia da República aprovou no mês de Agosto a Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto que revoga a Lei acima citada. Esta Lei, veio não apenas para revogar o regime anteriormente em vigor, mas acima de tudo, para ajustar à realidade de trabalho actual.

O novo regime aplica-se aos trabalhadores por conta de outrem: que são todos aqueles que se encontram vinculados a um empregador por contrato individual ou colectivo de trabalho, ou equiparados e os praticantes, aprendizes assim como os que, consideram-se na dependência económico e jurídica da pessoa servida lhe prestem, em conjunto ou individualmente, determinado serviço, nacionais e estrangeiros bem como aos administradores, directores, gerentes ou equiparados⁹.

Lê-se na Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, no seu artigo 226, conjugando com o artigo n.º 9 do Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro:

“1. Acidente de trabalho é o sinistro que se verifica, no local e durante o tempo do trabalho, desde que produza, directa ou indirectamente, no trabalhador subordinado lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou ganho.

2. Considera-se ainda acidente de trabalho o que ocorra:

- a) Na ida ou regresso do local de trabalho, quando utilizado meio de transporte fornecido pelo empregador, ou quando o acidente seja consequência de particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso;*
- b) Antes ou depois da prestação do trabalho, desde que directamente relacionado com a preparação ou termo dessa prestação;*

⁹ Confirma o artigo 4 do Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro.

- c) *Por ocasião da prestação do trabalho fora do local e tempo do trabalho normal, se verificar enquanto o trabalhador executa ordens ou realiza serviços sob direcção e autoridade do empregador;*
 - d) *Na execução de serviços, ainda que não profissionais, fora do local e tempo de trabalho, prestados espontaneamente pelo trabalhador ao empregador de que possa resultar proveito económico para este;*
 - e) *Outras actividades organizadas pela entidade empregadora.*
- 3) *Se a lesão resultante do acidente de trabalho ou doença profissional não for reconhecida imediatamente, compete à vítima ou aos beneficiários legais provar o nexo de causalidade.”*

Os riscos estão presentes em todos os ambientes de trabalho, desde o escritório administrativo até o chão da fábrica, assim é responsabilidade da empresa prezar pelo bem-estar dos seus colaboradores, evitando inclusive perdas financeiras. Esta mesma Lei, faz referência no artigo 232 da Lei do Trabalho, do dever de assistência médica ao trabalhador por parte do empregador, ela também esclarece as obrigações da empresa para garantir a segurança dos colaboradores, nos seguintes termos:

- “ 1. *Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador deve prestar ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros e fornecer-lhe transporte para um centro médico ou hospitalar onde possa ser tratado.*
- 2. *O trabalhador sinistrado tem direito à assistência médica e medicamentosa e outros cuidados necessários, bem como ao fornecimento e renovação, normal dos aparelhos de prótese e ortopedia, de acordo com a natureza da lesão sofrida, por conta do empregador ou instituições de seguros contra acidentes ou doenças profissionais.*
- 3. *São por conta do empregador os custos de transporte, alojamento e alimentação, dentro ou fora do País do acompanhante do trabalhador sinistrado.*
- 4. *A fim de acorrer às necessidades imprevistas, por virtude do estado, o trabalhador sinistrado pode, a seu pedido, beneficiar de um adiantamento do valor correspondente a um mês de indemnização ou pensão.*
- 5. *O empregador suporta o encargos resultantes do funeral do trabalhador sinistrado.”*

Desta forma, é responsabilidade da empresa estabelecer regras para a conduta segura dentro do estabelecimento, compatíveis com os riscos presentes e disponibilizar todos os equipamentos de proteção necessários para garantir a segurança dos trabalhadores da empresa.

3.2. Acidentes de Trabalho e a Manutenção do Emprego em Moçambique

Está em vigor em Moçambique o Decreto n° 62/2013, de 4 de Dezembro, que aprova o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

O direito à reparação por virtude de acidente de trabalho ou doença profissional, pressupõe um esforço do empregador para ocupar o trabalhador sinistrado num posto de trabalho compatível com a sua capacidade residual¹⁰.

Analisando o texto acima, entende-se que o acidente de trabalho não deve ser motivo de despedimento, garantindo assim ao trabalhador um direito de reparação no caso de haver despedimento sem justa causa por parte da entidade empregadora, o trabalhador tem a seu dispor estas ferramentas para a manutenção do emprego. No entanto, no nosso quotidiano não observa-se este requisito, muita das vezes por falta de conhecimento do trabalhador sinistrado e por negligência da entidade empregadora, poucas vezes observa-se a Lei.

3.3. Tipos de acidente de trabalho

Existe a necessidade de mencionar os tipos de acidentes que acontecem com frequência no nosso dia-a-dia:

Acidente típico, é o mais comum, acontece durante a execução das actividades laborais, no local de trabalho, nas proximidades, no desenvolvimento das actividades, ou quando estiver à disposição do trabalho. Este tipo de acidente é considerado como um acontecimento súbito e imprevisto, que pode provocar no trabalhador incapacidade para o desempenho das actividades laborais. Para caracterizar o acidente típico é necessário que ele ocorra somente no sector em que o trabalhador estiver inserido, basta que ocorra em qualquer dependência do estabelecimento, o trabalhador a

¹⁰ Confirma o n° 2 do artigo 16, do Decreto 62/2013.

serviço, dentro do seu horário de trabalho. Pode ser causado por imprudência, negligência ou até mesmo por eventos naturais, como deslizamentos e enchentes.

Acidente de trajeto, este ocorre no deslocamento do trabalhador entre sua casa e o local de trabalho, ou vice-versa. Considera-se um acidente de trabalho quando acontece no percurso habitual, pode ser causado por colisões de veículos, atropelamento ou quedas durante o trajeto. Caracteriza-se quando o servidor não poderá desviar do seu percurso habitual por interesse próprio, se tal facto acontecer será considerado como acidente comum.

Acidente agravante, acidente não gera um problema, mas sim, o agravam. Como por exemplo a perda da audição, e devido a um acidente de trabalho a audição possa vir a piorar, causando assim perda total ou parcial auditiva.

Outros tipos de acidente de trabalho

Além dos principais acidentes acima citados, existem outras situações que podem ser consideradas como acidentes de trabalho, como por exemplo:

- **Acidente por acto de violência:** quando o trabalhador é vítima de agressões físicas, assaltos ou violência, perpetrado por indivíduos internos ou externos, durante o trabalho.
- **Acidente por culpa do empregador:** ocorre quando à negligência do empregador, ocasiona o acidente de trabalho, como por falta de equipamentos de segurança adequados, ou treinamento insuficiente.
- **Acidente por culpa de terceiros:** quando o acidente é ocasionado por terceiros ocasionando ferimentos em outrem.
- **Acidente durante viagem de trabalho:** na ida ou no regresso do local de trabalho, quando utilizado meio de transporte fornecido pelo empregador, a serviço da empresa, como viagens a trabalho ou visitas a clientes.
- **Acidente de trabalhadores temporários ou terceirizados :** os trabalhadores temporários têm direito à protecção legal em casos de acidentes no exercício das suas actividades na empresa.

3.4. Responsabilidade do empregador

A responsabilidade civil surgiu com acontecimentos ocorridos nos séculos passados, vendo que há uma necessidade de se proteger o trabalhador sinistrado, visto que depois da ocorrência do acidente, o qual incapacita o trabalhador de exercer sua função, além de despesas de tratamento, e ainda os lucros cessantes, ainda tem a responsabilidade de sustentar a sua família.

Como sabemos, o tema responsabilidade civil, pertence ao âmbito do Direito do Trabalho quando envolve o trabalhador e o empregador, em decorrência de uma acção ou omissão que venha a gerar prejuízos. Os mesmos, pertencem tanto ao trabalhador pôs é a principal peça, e a entidade empregadora, gerando perda da capacidade produtiva da empresa e ganhos lucrativos.

Segundo *Maria Helena Diniz* (2015), aplicar a responsabilidade é uma forma de obrigar alguém a reparar o dano causado, por algum dos seus actos ilícitos. Assim, constatando o dano, a responsabilidade civil pode ser invocada para a satisfação reparatória.

Para *Carlos Roberto Gonçalves* (2014) a ideia de responsabilidade civil doutrinária explica que faz parte do Direito Obrigacional, pois a prática de um acto ilícito acarreta para o autor a obrigação de reparar o dano, que se resolve em perdas e danos. Por tanto, ao se falar em responsabilidade civil, a ideia que se têm é a reparação por um dano ocasionado.

Suponhamos a seguinte reacção por parte dos empregadores: “*pago porque a Lei me obriga, mas não concordo. A desatenção dele foi o que provocou o acidente. Porque sou eu o responsável?*”

Esta pode ser uma das muitas reacções dos empregadores, é comum e compreensível por não se sentirem responsáveis pela causa do acidente. Assim como o empregador acredita não ser culpado pelo trabalhador ter acidentado para que assim possa isentar-se da sua responsabilidade.

Há obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados na Lei.

Aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesse alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação¹¹.

Só existe obrigação de indemnizar independentemente de culpa nos casos especificados na Lei.¹²

O empregador não está obrigado a indemnizar o acidente que:

- a) For intencionalmente provocada pelo próprio sinistrado;
- b) Resultar da negligência indesculpável do sinistrado, por acto ou omissão de ordens expressas, recebidas de pessoas a quem estiver profissionalmente subordinado;
- c) Resultar dos actos de vítima que diminuem as condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou exigidas pela natureza particular do trabalho;
- d) For consequências de ofensas corporais voluntárias. Excepto se estas tiverem relação imediata com outro acidente ou a vítima as tiver sofrido devido à natureza das funções que desempenhe;
- e) Advier da prevação do uso da razão do sinistrado. Permanente ou ocasional, excepto se a privação derivar da própria prestação do trabalho, ou se o empregador, conhecendo o estado do sinistrado consentir na prestação;
- f) Provier de caso de força maior, salvo se constituir risco normal da profissão ou se produzir durante a execução de serviço expressamente ordenado pelo empregador, em condições de perigo manifesto.

Nos termos do artigo 11, do Decreto n° 62/2013 de 4 de Dezembro, a descaracterização por acidente de trabalho consiste na exoneração por parte do empregador na reparação dos danos decorrentes do acidente.

¹¹ Confirma o artigo 483, n°1, do CC.

¹² Confirma o n° 2, do artigo 483, do Código Civil de Moçambique.

3.5. Responsabilidade objectiva

Podemos identificar claramente de quem é a responsabilidade pelo acidente de trabalho. A história começa com a teoria de “**risco gerado**” com esta teoria, percebemos que se um **empregador cria risco**, devido a sua empresa, **ele é responsável pelos danos**, mesmo que não tenha havido má fé da entidade empregadora. Isto é o que chamamos de **responsabilidade objectiva**, quando por exemplo um carro de uma certa empresa causa danos a terceiros, a empresa deve ser responsabilizada mesmo que haja culpa directa do motorista, nessa situação a responsabilidade é atribuída à organização como proprietária do veículo.

A empresa é o *locus* Jurídico, por excelência, no âmbito do Direito das Obrigações, no curso da relação de trabalho actos suscetíveis de responsabilidade seja por parte do empregador ou trabalhador, decorrente de actos ilícitos, lícitos ou decorrente da própria actividade produtiva.

Sabemos que a finalidade do Direito é a realização da justiça social e o ordenamento Jurídico assegura a cada indivíduo, seja pessoa colectiva ou jurídica, o exercício pleno de seus direitos.

3.6. A Manutenção do Emprego

Sob ponto de vista legal, o direito a manutenção do emprego em caso de acidente de trabalho de que resulte despedimento, é uma questão devidamente abordada na Lei do Trabalho. Importa salientar que o termo “**manutenção**” é tratado aos olhos da Lei por “**reparação**”, assim apenas tratando para efeitos de conformidade com o tema. Acerca desta matéria, importa referir que:

Em regra, o trabalhador estável despedido irregularmente deve ser reintegrado ao emprego. Podendo o trabalhador recorrer a impugnação.

Relativamente a questão apresentada, a Lei Moçambicana protege todo trabalhador lesado vítima de acidente de trabalho que tenha sido despedido sem justa causa. Suponhamos que o trabalhador tenha sido amputado um braço vítima de acidente, o empregador decide despedir o mesmo. A Lei Moçambicana está a favor do trabalhador e o mesmo deve ser reintegrado em um posto de trabalho compatível com a sua actual capacidade de trabalho nos termos do nº 2, do artigo 233, da Lei do Trabalho.

É ainda responsabilidade do empregador prestar assistência no momento em que o trabalhador estiver hospitalizado, nos termos do n.º 2, do artigo 232, da Lei do trabalho, conjugado com o artigo 15 do Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro. Imputa ao empregador a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes do acidente de trabalho, foi necessário transferir essa responsabilidade por fundamentos Jurídicos. A responsabilidade civil exerce um papel fundamental para o desenvolvimento do regime contratual. A responsabilidade contratual, originária do contrato de trabalho e fundada no dever do empregador de garantir a segurança do trabalhador.

3.7. O Direito comparado

3.7.1. Regime Jurídico de Portugal sobre a reparação por danos causados por acidentes de trabalho.

O regime de reparação dos danos de acidentes de trabalho em Portugal é regulado pela Constituição da República Portuguesa, o Código do Trabalho e a Lei de Acidentes do Trabalho (LAT).

A legislação infraconstitucional estabelece a Apólice Uniforme como patamar mínimo do seguro a ser contratado pela entidade empregadora.

A reparação poderá ser em espécie (despesa médica, farmacêutica e hospitalar) e, em dinheiro, com o pagamento ao trabalhador ou seus familiares de indenização, pensão, prestação e subsídio (art. 23.º da LAT). O regime tem como objectivo ressarcir o lesado apenas quanto à redução ou perda da capacidade laborativa.

Em suma, o actual regime está fundamentado na responsabilidade objectiva do empregador com transferência obrigatória à entidade seguradora, observada a apólice uniforme mínima, restrita a reparação aos danos patrimoniais relacionados à perda ou redução da capacidade laboral.

Assim, caracterizado o acidente de trabalho, a entidade empregadora é considerada responsável pelo ressarcimento do dano emergente e, considerando ser obrigatória a transferência ao seguro privado, caberá à seguradora o pagamento da indenização devida restrita à perda parcial ou total da capacidade laborativa. Os danos abrangidos estão obrigatoriamente regidos pela LAT, não podendo lhes ser aplicado o regime geral da responsabilidade civil.

3.7.2. Regime Juridico de Angola sobre a reparação por danos causados por acidentes de trabalho.

A responsabilidade pelos danos emergentes de acidente de trabalho determina o tipo de sistema acolhido pelo legislador. Entretanto, esta leitura deve ser feita conjugada com a Constituição da República de Angola. Com efeito, existem dois sistemas de reparação: um de carácter privado, ou seja, a responsabilização pelos danos emergentes de acidente de trabalho deve ser imputada à entidade patronal ou equiparada em resultado do benefício que a mesma retira da actividade laboral; outro sistema é o público, sistema de segurança social baseado na ideia segundo a qual os danos emergentes de acidente de trabalho são suportados por todos os contribuintes da segurança social e subvenções que advêm do orçamento geral de Estado, para garantir a subsistência do trabalhador ou equiparado acidentado. No caso angolano, as matérias de acidente de trabalho e doenças profissionais não integram o sistema de reparação pública, ou seja, não integram o sistema de segurança social, sendo a respetiva responsabilidade actuada através de um seguro privado, a que os empregadores têm de aderir através da celebração de um contrato de seguro, e cabendo o pagamento da correspondente indemnização às companhias seguradoras (artigo 7.º do RJATDP).

A actuação da responsabilidade acidentária exige uma delimitação técnica cuidadosa do conceito de acidente de trabalho, que constitui o respetivo facto constitutivo. É este na verdade o risco do contrato de seguro de acidente de trabalho. Esta delimitação pode ser feita a partir da noção legal de acidente de trabalho que consta do artigo 3.º do RJATDP.

Assim, nos termos desta disposição, é acidente de trabalho aquele que se verifica no local e no tempo de trabalho e produz directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou ganho, ou a morte.

Ora, esta noção permite reportar a figura do acidente de trabalho com recurso a um critério geográfico, a um critério temporal e ainda ao dano típico que resulta deste acidente.

Aos olhos da lei, deve se ter um adequado nexos de causalidade entre o evento acidentário e o dano, nos termos gerais de responsabilidade civil.

Quanto à reparação dos danos, após a verificação do acidente de trabalho, o trabalhador tem direito a cuidados de primeiros socorros (em todos os casos, incluindo as situações de exclusão de

responsabilidade, nos termos do artigo 9.º do RJATDP) e tem direito à reparação pelos danos causados nos termos dos artigos 22.º, 23.º e 24.º, todos do RJATDP.

O direito à reparação compreende dois tipos de prestações: prestação em espécie (artigo 24.º): as prestações em espécie compreendem os cuidados médicos, hospitalares e medicamentosos de que o trabalhador careça para se recuperar e retomar a vida activa e, a prestação em dinheiro (artigo 23.º do RJATDP); o trabalhador ou os seus familiares têm ainda direito, consoante os casos, a auferir uma ou mais indemnizações ou subsídios previstos por incapacidade, a pensão provisória, prestação indemnizatória por incapacidade permanentes, prestações por morte atribuídas aos familiares do trabalhador e subsídios diversos, designadamente por morte e despesas de funeral.

CAPÍTULO IV: CONSIDERAÇÕES FINAIS

4. Considerações finais

Todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidade, sem discriminação de qualquer natureza, tendo por princípios básicos a capacidade e a aptidão profissional do trabalhador.

O direito ao trabalho está ligado ao dever de trabalhar, sem prejuízo das limitações decorrentes da redução da capacidade para o trabalho em virtude de doença profissional ou comum ou mesmo em acidente de trabalho.

O trabalho deve ser prestado com estrito respeito aos direitos e garantias fundamentais do trabalhador previstos na Constituição da República de Moçambique no n.º 2 do artigo 87, lê – se o seguinte: “*O trabalhador tem direito à protecção, segurança e higiene no trabalho*”, o que subentende – se como obrigação da entidade empregadora garantir a protecção, a sua saúde e assegurar que realizem a actividade executada pelo seu trabalhador devem ser desenvolvidas tendo em vista a prevenção dos acidentes de trabalho.

Obrigatoriamente, o empregador deve comunicar os acidentes de trabalho e doenças profissionais à Inspeção Geral do Trabalho, o falecimento de qualquer trabalhador sinistrado e, da mesma forma, participar à pessoa ao cuidado de quem ele esteve.

O empregador ou o seu representante legal são obrigados a prestar ao sinistrado trabalhador a assistência médica e medicamentosa. Assegurando-lhe o transporte e estadia em condições impostas pela natureza da lesão ou doença como consequência do acidente.

O direito à reclamação da indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional prescreve se não for exigido, no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicado ao sinistrado, ou da data do acidente, se ocasiona morte ou determinar incapacidade permanente, absoluta ou parcial¹³.

¹³ Confirma o artigo 239, n.º 1, da Lei do Trabalho.

Para execução das medidas de política de emprego, o Estado desenvolve as suas actividades nos domínios da organização do mercado de emprego, com vista à colocação dos trabalhadores em postos de trabalho adequados à sua qualificação profissional e às demanda dos empregadores, através dos estudos da evolução dos programas de emprego, informação, orientação e formação profissional e do fornecimento de serviços públicos e gratuitos de colocação¹⁴.

Para secundar a ideia do legislador ordinário exposto no artigo 240, da Lei do Trabalho vigente, o Decreto n° 62/2013, de 4 de Dezembro, estabelece no artigo 42, n° 2 que, quando terminar o tratamento do sinistrado e este estiver em condições de trabalhar ou apresentar o estado de cronicidade, o médico assistente emitirá um boletim de alta, o que significa que o trabalhador deve ser reintegrado no seu posto de trabalho.

Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de higiene, saúde e segurança, incumbindo ao empregador a criação e desenvolvimento de meios adequados à prestação da sua integridade física e mental e à constante melhoria das condições de trabalho.

O empregador deve proporcionar aos seus trabalhadores boas condições físicas, ambientais e morais de trabalho, informar sobre os riscos do seu posto de trabalho e instruir sobre o adequado cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho para evitar acidentes.

Para isso, sempre que necessário, o empregador deve fornecer equipamentos de proteção e roupas de trabalho apropriados com vista a prevenir os riscos de acidentes ou efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores.

No caso de ocorrer um acidente de trabalho, a falta de contestação determina a imediata confissão dos factos arrolados no pedido, sem necessidade de audiência, salvo se mostrar que o pedido foi manifestamente ilegal ou o tribunal entender que é necessário proceder diligências de prova para se alcançar uma solução justa, conforme preceito o artigo 29, n° 2, da Lei n° 4/2021, de 5 de Maio, a qual estabelece o Regime Jurídico da Organização, Funcionamento e Competências dos Tribunais de Trabalho e revoga a Lei n.º 18/94 de 14 de Outubro, que cria os Tribunais de Trabalho.

Sendo que existem leis e instituições estabelecidas para que, dentro das suas competências, defendam os direitos do trabalhador (dos quais, pretende – se fazer ênfase ao direito da manutenção

¹⁴ Idem – artigo 240.

do emprego ao trabalho em caso de acidente de trabalho), entende a autora que, a fraca aplicação e fiscalização da Lei de Trabalho em vigor em Moçambique, tem contribuído para que em muitos casos, não haja a manutenção do empregador após o trabalhador ter sofrido acidente de trabalho. Este aspecto está no seu entendimento, ligado ao facto da existência de práticas de corrupção activa, a elevada taxa de desemprego, a baixa escolidaridade, a omissão dos acidentes de trabalho e, ao não preparo das empresas para alocarem aos trabalhadores acidentados condições de trabalho tomando em conta a sua capacidade residual.

Embora hajam vários meios de comunicação e um acesso acentuado às redes sociais, ainda sente – se um grande vazio na difusão da lei (em destaque a lei do trabalho) nestes canais, o que contribue de forma siginificativa no seu desconhecimento por parte da boa parte da nossa população de forma geral, e em particular na classe laboral. Pelo que, entende – se que seria uma mais valia o uso deste meios na propagação da lei, fazendo desta forma que a mesma não só seja conhecida, mas que todas as entidades (particulares e privadas) encontrem pouco espaço para o não cumprimento.

5. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

I – Obras

- AREOSA, João e DWYER, Tom, *Acidentes de Trabalho: uma abordagem sociológica*, Universidade Estadual de Campinas, 2010.
- DA COSTA ARAGÃO, Antóbio Yannick. *A Naturza da Reparação dos Acidentes de Trabalho. Breve análise comparativa entre Portugal e Angola*. Faculdade de Direito, Escola do Porto 2021.
- DINIZ, Maria Helena, *Direito Civil Brasileiro - Responsabilidade Civil*, Volume 7, Edição 29, São Paulo – Saraiva, 2015.
- FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 13ª Edição. Almedina. Portugal. Pag. 131.
- FILHO, Barbosa António Nunes, *Segurança no Trabalho e Gestão Ambiental*, São Paulo, 2001.
- GONÇALVES, Carlos Roberto, *Direito Civil Brasileiro*, São Paulo, 2014
- JIQUIRIÇÁ, Renata. *Acidentes de Trabalho: A Reparação Segundo a Responsabilidade Social na Legislação Portuguesa*. Faculdade de Direito. Escola do Porto, 2020.
- LIMA, Telma Cristiane Sasso de e MIOTO, Regina Célia Tamoso, *Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: A Pesquisa Bibliográfica*, Universidade Federal de Santa Catarina, 2007.
- NETO, Francisco Ferreira Jorge e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, *Responsabilidade e as Relações de Trabalho*, São Pauço, 1998.
- QUINTAS, Paulo, *Manual de Direito de Segurança e Saúde no Trabalho*, Portugal, 2014.
- VOTORANTIM METAIS S.A., *Manual sobre Segurança no Trabalho Vinculada a Produtividade*, São Paulo, 2005.
- SILVEIRA, Tolfo Silveira e GERHARDT, Tatiana Engel, *Métodos de Pesquisa*, Universidade Federal Grande do Sul, (2009).

- ZOCCHIO, Álvaro, *Prática da Prevenção de Acidentes: ABC da segurança no trabalho*, Atlas Brasil, 4ª Edição, 1980.

II – Legislação principal

- Código Civil;
- Constituição da República de Moçambique (Lei n.º. 1/2018 de 12 de Junho, Lei da Revisão Pontual da Constituição da República de Moçambique);
- Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro – Aprova o regulamento que estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e revoga o Diploma Legislativo n.º 1706, de 19 de Outubro de 1957.
- Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto – Antiga Lei de Trabalho;
- Lei n.º 4/2021, de 5 de Maio – Altera e republica a Lei n.º 10/2028, de 30 de Agosto, que estabelece o Regime Jurídico da Organização, Funcionamento e Competências dos Tribunais de Trabalho e revoga a Lei n.º 18/94, de 14 de Outubro, que cria os Tribunais de Trabalho;
- Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto – Aprova a Lei do Trabalho e revoga a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto.



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

MINISTÉRIO PÚBLICO

PROCURADORIA PROVINCIAL DA REPÚBLICA - MANICA

"Por um M^oP^o em prol do Reforço e Promoção da Cooperação Jurídica e Judiciário e na Prevenção e Combate a Criminalidade Organizada e Transnacional"

PROCESSO N^o 10 /06/P/2022

ACORDO DE CONCILIAÇÃO N^o /PPRM/2024

Aos dois dias do mes de Abril de dois mil e vinte quatro, nesta cidade de Chimoio e no Gabinete do Procurador da República, junto da 2^a Secção Laboral do Tribunal Judicial Provincial, onde se achavam presentes o **Dr. Sebastião Tomas**, Procurador da República Principal, comigo **Jose Alberto Mussergua**, Escrivão dos autos, tendo sido notificadas as partes compareceram: -----

Isaque Zacarias Chaloua, solteiro de 25 anos de idade, filho de Zacarias Chaloua e de Lurdes Armindo, natural de Mutarara, Província de Tete, residente no Bairro 01 de Maio, contactável pelo n^o 867089130 /848189130, com profissão de Ajudante de operador, a fim de fazer parte deste acordo de tentativa de conciliação para indemnização por acidente de trabalho e doenças profissionais nos termos do disposto no *art^o 52, al b), Decreto n^o 62/2013, de 04 de Dezembro*-----

Compareceu o representante legal da empresa **Heling Mining Co Lda**, pessoa coletiva, que tem por objectivo mineração e actividade mineira, autorizado pelo N 100518007, com sede em Chimoio, no bairro EN6 Tembwe, na qualidade de mandatário judicial o **Dr Leonildo Horacio Mateus**, carteira profissional n 2665. BI 060101469995 contactável pelo número 877210639, o qual é dotado de poderes para este acto, a fim de fazer parte desta acta de tentativa de conciliação para indemnização por acidente de trabalho e

doenças profissionais nos termos do disposto no artº 52 al. b), do Decreto nº 62/2013, de 4 de Dezembro--

Após a certificação da identidade, capacidade e legitimidade das partes para intervir nesta acta o Digno Procurador exortou as partes sobre a finalidade que se pretende, procurando com tudo obter acordo sobre o acidente, onde disse as partes o seguinte: ----

Apura-se dos autos que o sinistrado era trabalhador da Empresa Heling Mining Lda , com a função de Operador , que desempenhou com zelo e dedicação, com salário mensal de 7.000,00Mt (**Sete mil Quatrocentos e cinquenta Meticais**), desde o dia 03 de Maio de 2017. -----

Apura-se dos autos que o sinistrado foi vítima de doença no seu posto de trabalho e que teve percentagem de 50% de desvalorização da sua incapacidade, essa doença começou no mês de Janeiro de 2022, não internou, apenas foi fazendo tratamento ambulatorio , -----

Cálculo matemático

Pensão anual – SM x 12x 70% x 50%

$P.A = 7.000,00Mt \times 12 \times 70\% \times 50\%$

$P.A = 29.400,00Mt: 12$

$P.M = 2.450Mt: 30$

$PD = 81,66Mt$

Pensão Vencida

10/05/2022 à 30/03/2024 – são 685 dias x 81,66Mt.=55.937,1 Mt

Reunidos os elementos de provas documentais nos autos que nos conduzem a certificação de doenças Profissionais o Digno Procurador considerou a tentativa de conciliação como reconhecimento dos factos, a entidade empregadora teve acompanhamento do sinistrado nas despesas de tratamento clínico. -----

Para constar lavrou-se a presente acta que depois de lida e achada conforme vai ser devidamente assinada.

X

X

X

X

X



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

MINISTÉRIO PÚBLICO

PROCURADORIA PROVINCIAL DA REPÚBLICA - MANICA

"Por um M^oP^o em prol do Reforço e Promoção da Cooperação Jurídica e Judiciário e na Prevenção e Combate a Criminalidade Organizada e Transnacional"

PROCESSO N^o 03 /06/P/2024

ACORDO DE CONCILIAÇÃO N^o /PPRM/2024

Aos dois dias do mês de Março de dois mil e vinte quatro, nesta cidade de Chimoio e no Gabinete do Procurador da República, junto da 2^a Secção Laboral do Tribunal Judicial Provincial, onde se achavam presentes o **Dr. Sebastião Tomas**, Procurador da República Principal, comigo **Mariana Etelvino Mortar**, Escrivão dos autos, tendo sido notificadas as partes compareceram: -----

Albino Manuel Demanguene, solteiro de 55 anos de idade, filho de Manuel Demanguene e de Deria Zacarias, natural de Manica, residente na cidade de Chimoio, bairro 2, com profissão de Carpinteiro, a fim de fazer parte deste acordo de tentativa de conciliação para indemnização por acidente de trabalho e doenças profissionais nos termos do disposto no *art^o 52, al b), Decreto n^o 62/2013, de 04 de Dezembro*-----

Compareceu o representante legal da empresa Heling Mining Lda, de nacionalidade Moçambicana, na qualidade de Mandatário Judicial o Dr Leonildo Horacio Mateus, carteira profissional n 2665. BI 060101469995^acontactável n^o 877210639, o qual é dotado de poderes para este acto, a fim de fazer parte desta acta de tentativa de conciliação para indemnização por acidente de trabalho e doenças profissionais nos termos do disposto no *art^o 52 al. b), do Decreto n^o 62/2013, de 4 de Dezembro*-----

Após a certificação da identidade, capacidade e legitimidade das partes para intervir nesta acta o Digno Procurador exortou as partes sobre a finalidade que se pretende, procurando com tudo obter acordo sobre o acidente, onde disse as partes o seguinte: ----

Apura-se dos autos que o sinistrado era trabalhador da Empresa Inchope Madeira , com a função de Carpinteiro, que desempenhou com zelo e dedicação, com salário mensal de, 12.300,00Mt (**Doze Mil e Trezentos Meticais**), desde o dia 31 de Janeiro de 2005. -----

Apura-se dos autos que o sinistrado foi vítima de doença no seu posto de trabalho e que teve percentagem de 0,01% de desvalorização da sua incapacidade, essa doença começou dia 20 de Novembro de 2023, não internou, apenas foi fazendo tratamento ambulatorio , -----

Cálculo matemático

Pensão anual – SM x 12x 70% x 0,01%

P.A = 12.300,00Mt x 12 x 70% x 0,01%

P.A = 1,033.2Mt: 12

P.M =86.1Mt: 30

PD = 2.87Mt

Pensão Vencida

20/11/2023 à 30/03/2024 – são 121 dias x 2.87Mt.= 347.27 Mt

Reunidos os elementos de provas documentais nos autos que nos conduzem a certificação de doenças Profissionais o Digno Procurador considerou a tentativa de conciliação como reconhecimento dos factos, a entidade empregadora teve acompanhamento do sinistrado nas despesas de tratamento clínico. -----

A entidade empregadora, tem o dever de pagar as pensões vencidas cabendo assumir a responsabilidade civil para o sinistrado desde do dia 20 de Novembro de 2023 até o dia 30 de Março de 2024, que totalizam 121 (Cento e Vinte um) dias, no valor de **347.27Mt (Trezentos quarenta sete e vinte sete centavos) + 11.339,49Mt (Onze mil e trezentos trinta nove e quarenta nove centavos = 11.686,76Mt (Onze Mil seiscentos Oitenta Seis e Setenta Seis Centavos).**

Pensão Remida

PR=PA x Taxa

PR= 1,033.2Mt x 10.97512337

PR= 11.339,49Mt