



**Universidade Politécnica
A POLITÉCNICA**

INSTITUTO SUPERIOR DE GESTÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

**RESPONSABILIDADE DA ENTIDADE EMPREGADORA FACE AO ACIDENTE DO
TRABALHO: CASO DA EMPRESA JAT CONSTROI LDA NA CIDADE DE MAPUTO, NO
ANO DE 2015**

De

Geusia Lira Samuel Chiule

Estudante Nr. 413490

Maputo, Abril de 2021

**“RESPONSABILIDADE DA ENTIDADE EMPREGADORA FACE AO ACIDENTE DO
TRABALHO: CASO DA EMPRESA JAT CONSTROI- LDA NA CIDADE DE MAPUTO,
NO ANO DE 2015**

Trabalho científico apresentado a Escola Superior de Gestão, Ciências e Tecnologias – Universidade Politécnica, como exigências parcial para obtenção do Grau de Licenciatura em Ciências Jurídicas

SUPERVISOR: Mestre Ademar Arlindo Gume Tembe

Maputo, Abril de 2021

Parecer do supervisor

O trabalho que se apresenta da autoria da estudante Geusia Lira Samuel Chiule, subordinada ao tema: “**Responsabilidade da entidade empregadora face ao acidente do trabalho: caso da empresa Jat Constroi Lda na Cidade de Maputo, no ano de 2015**”, representa o culminar de uma etapa de muitos estudos e aprendizado e o mesmo cumpre com os requisitos e exigências para obtenção de grau de licenciatura no curso de ciências jurídicas ministrado na Universidade A Politécnica.

Acresce dizer que o presente trabalho resulta de trabalho árduo, muita dedicação e muita pesquisa razão pela qual na qualidade do tutor recomendo a sua aceitação pois o mesmo espelha toda a investigação cinética e académica da autora, realizada com toda a mestria e profissionalismo que lhes característico.

O Tutor

(Ademar Tembe)

Declaração de Autenticidade

Declaro que esta dissertação nunca foi apresentada a obtenção de qualquer grau ou num outro âmbito, e que ela constitui resultado do meu labor individual. Esta dissertação é apresentada em cumprimento parcial dos requisitos para a obtenção do grau de licenciatura em direito no departamento de ciências jurídicas, da universidade politécnica a politécnica.

Geusia Lira Samuel Chiúle

Código do estudante: 413490

Maputo, 2021

Dedicatória

Êxodo 20:12 diz: honra o teu pai e a sua mãe, para que se prolonguem os teus dias na terra que o Senhor teu Deus te dá.

Dedico este trabalho aos meus pais Samuel Chiúle e Adélia Machel Chiúle,

As minhas avós Laura Tamele (em memória) e Matilde Chiau.

Por último ao meu tio Benedito Machel.

Muito mas muito obrigada.

Agradecimentos

Os meus agradecimentos vão para a Universidade politécnica A politécnica, pela oportunidade em avisar a licenciatura em ciências jurídicas.

Ao meu supervisor, Mestre Ademar Arlindo Gume Tembe pela orientação sabia e eficiente, pela amizade e sobre tudo, pela sensibilidade com que me compreenderam e ajudaram me na elaboração deste trabalho. Muitíssimo obrigada pela paciência.

A gratidão e extensiva aos docentes que nos acompanharam durante os estudos, Dr. Mateus Mondlane, Feliz langa, Ernesto Cuambe, Ademar Arlindo Gume Tembe entre outros.

Um especial agradecimento as minhas colegas de turma pelo encorajamento e apoio incondicional em todas as vertentes, desde as observações e sugestões valiosas e, sobretudo pela paciência e compreensão na fase da realização do presente trabalho.

A todos meus amigos e familiares pela cumplicidade e afecto compartilhados nestes anos de estudos em particular os meus irmãos Gerson, Gervásio e Stella.

Muito obrigada.

RESUMO

O trabalho tem como objectivo analisar a responsabilidade da entidade empregadora face ao acidente de trabalho no ordenamento jurídico moçambicano, caso da Empresa JAT Constrói Lda na Cidade Maputo, no ano de 2015" e, tem como enfoque debruçar-se sobre os contornos da responsabilidade do empregador face ao sinistro, súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho. Especificamente, pretende-se: a) conceitualizar responsabilidade objectiva e subjectiva da entidade empregadora face aos acidentes do trabalho; b) descrever o contexto histórico legal moçambicano das espécies de responsabilidade empregadora existentes nos acidentes de trabalho; c) demonstrar os argumentos legais e sociais que viabilizem a responsabilização da empregadora face ao acidente de trabalho; e d) identificar as políticas e estratégias existentes para a garantia de responsabilidade empregadora nos acidentes de trabalho. O problema incide sobre: Em que medida a responsabilidade da entidade empregadora considera relevantes os danos colaterais de acidente de trabalho? A metodologia adoptada da presente pesquisa é de natureza qualitativa e usadas as técnicas recolha de dados através de observação directa, consulta documental inerente a legislação laboral de acidentes do trabalho e entrevistas. A amostra é de 3 trabalhadores sobreviventes de acidente do trabalho na empresa em estudo. Os resultados aferidos do estudo mostram que, os trabalhadores da construção civil constituem um grupo de pessoas que realizam sua actividade laboral em ambiente insalubre e de modo arriscado. O estudo concluiu também que, no processo de adjudicação de obras á Empresa Constrói Lda relativo ao ordenamento jurídico moçambicano, não foram observados todos ditames legislativos em matérias de segurança no trabalho e a fiscalização de obras; e a responsabilidade da entidade empregadora não considera relevantes os danos colaterais de acidente de trabalho. Ainda o estudo confirma a falta de clareza da legislação laboral não propicia a entidade empregadora a responsabilização plena dos dados resultantes de acidente de trabalho.

Palavras-chave: *responsabilidade civil, responsabilidade da entidade empregadora, acidente de trabalho*

Abreviatura e Siglas

AT- Acidente do Trabalho

BETMSS- Boletim de Estatísticas do Trabalho e Segurança Social

CAT-Comunicação de Acidente do Trabalho

CCM- Código Civil de Moçambique

CRM- Constituição da República de Moçambique

DL- Diploma Ministerial

DT- Direito do Trabalho

EMOSE- Empresa Moçambicana de Seguros

HCM-Hospital Central de Maputo

LT-Lei do Trabalho

MAPESSA- Ministério de Administração Pública, Emprego e Segurança Social de Angola

MTSS- Ministério de Trabalho e Segurança e Social

OTM-Organização dos Trabalhadores de Moçambique

PIRRP/COREP- Programa Integrado de Reforma de Educação Profissional/Comissão Executiva de Reforma de Educação Profissional

Índice

Declaração de Autenticidade	i
Dedicatória.....	ii
Agradecimentos.....	iii
RESUMO	iv
CAPITULO I: INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Delimitação de Estudo	2
1.2. Problema de investigação.....	3
1.3. Formulação de hipóteses	5
1.4. Questões de Pesquisa	6
1.5. Objectivos do Estudo	6
1.5.1. Geral	6
1.5.2. Específicos.....	6
1.6. Justificativa.....	6
1.7. As características do ambiente de estudo.....	7
1.8. Organização do trabalho.....	8
CAPITULO II: REVISÃO DA LITERATURA	9
2.1. Marco conceptual	9
2.1.1. Direito do trabalho e evolução histórica em Moçambique.....	9
2.1.1.1.1. Evolução do Direito do Trabalho em Moçambique	11
2.1.2. Conceitos básicos e espécies de acidentes do trabalho.....	12
2.1.3. Efeitos de acidente do trabalho.....	18
2.1.4. Descaracterização do acidente de trabalho	20
2.1.5. Responsabilidade civil.....	20
2.1.5.1. Evolução histórica de responsabilidade civil.....	22
2.1.6. Distinção entre responsabilidade objectiva e subjectiva	24
2.1.7. Responsabilidade contratual e extracontratual	26
2.1.8. Caracterização de danos colaterais de acidente de trabalho	28
2.2. Fundamentação teórica.....	28
2.2.1. Teoria de base de pesquisa	28

2.3. Marco referencial	32
CAPÍTULO III:.....	37
3. METODOLOGIA.....	37
3.1.Tipo de estudo e desenho da pesquisa.....	37
3.2. População e amostra.....	38
3.3.Técnicas e instrumentos de recolha de dados.....	38
3.5. Critérios de inclusão e exclusão, e de recolha de dados.....	40
3.5.1. Recolha e análise de dados	41
CAPÍTULO IV	42
4.APRESENTAÇÃO, LEITURA E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	42
4.1. Caracterização da JAT Constrói Lda	42
4.2. Subcontratação versus Terceirização	42
4.2.1. Razões da subcontratação	43
4.3. Responsabilidade da Entidade Empregadora face ao Acidente de Trabalho:	45
CAPÍTULO V: DISCUSSÃO	50
CAPÍTULO VI: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	52
6.1. Conclusão.....	52
6.2. Recomendações.....	53
BIBLIOGRAFIA	54

CAPITULO I: INTRODUÇÃO

O presente trabalho surge na sequência da conclusão das disciplinas curriculares e insere-se no preenchimento dos requisitos, para a conclusão do curso e obtenção do grau de Licenciatura em Ciências Jurídicas, cujo estudo subordina-se ao seguinte tema: "**Responsabilidade da Entidade Empregadora face ao Acidente de Trabalho: Caso da Empresa JAT Constrói Lda na Cidade Maputo, no ano de 2015**" e, tem como enfoque debruçar-se sobre os contornos da responsabilidade da entidade empregadora face ao acidente de trabalho no ordenamento jurídico moçambicano.

No nosso ordenamento jurídico a responsabilidade por acidente de trabalho é uma responsabilidade objectiva pelo risco inerente à prestação de trabalho, ou seja uma responsabilidade independente de culpa da entidade patronal. Isto significa que, em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal é sempre responsável pelos danos causados, competindo-lhe a sua reparação (INSS, 2015)¹.

Esta responsabilidade patronal efectiva-se obrigatoriamente pela via da transferência de tal responsabilidade (do risco) para uma entidade seguradora, ou seja, as entidades empregadoras estão legalmente obrigadas a transferir a sua responsabilidade pelo risco da prestação de trabalho para uma entidade seguradora, através de um seguro de acidentes de trabalho, de que serão beneficiários os trabalhadores

Segundo Sussekind (2004, p.83): “Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas, legais e extralegais, que regem tanto as relações jurídicas individuais e coletivas, oriundas do contrato de trabalho subordinado e, sob certos aspectos, da relação de trabalho profissional autónomo, como diversas questões conexas de índole social, pertinentes ao bem-estar do trabalhador”.

Delgado (2010), afirma que somente é possível falar em normas de protecção do trabalho com o surgimento do trabalho livre e subordinado. Deste modo, durante o período de vigência a escravidão e o modo de produção servil não seria possível perscrutar sobre a protecção normativa

¹ Instituto Nacional de Segurança Social. Disponível: www.inpsgb.com>regime/soat.dp/413.atop
Acessado no 10/07/2020

do trabalho, pois, nessas etapas da história não havia o trabalho livre, fenômeno necessário para estudar a proteção da relação de emprego. O trabalho livre e subordinado somente surgiu após a Revolução Industrial, momento no qual os doutrinadores afirmam ser o início do Direito do Trabalho.

O mesmo autor sustenta, o direito do trabalho é particularmente sensível no que tange à protecção do trabalhador, é um dos aspectos em que a tutela do prestador da actividade se apresenta de considerável relevância – a segurança no emprego. A segurança no trabalho corporiza no seu conjunto e de forma complementar uma acção e objectivo essencialmente em si (elemento humano) ou a máquina (elemento mecânico) ou ainda as condições objectivas em os dois elementos anteriores se encontram e operam (elemento ambiental).

Na acepção de Waty (2008,) há ainda meios psicológicos, que actuam sobre o animus dos trabalhadores e tem a sua expressão em forma de informação, aconselhamento, persuasão, e que podem traduzir-se em sinais, avisos de risco; meios normativos, que consistem em regulamentos e na respectiva imposição coactiva, destacando o exercício da actividade fiscalizadora; meios ético-disciplinares, que podem consistir em estímulos positivos ou negativos e incluem o sancionamento por violação de medidas e regras normativas.

Nesta perspectiva a nossa pesquisa debruça-se em torno do Direito do Trabalho sobre os aspectos gerais e, igualmente trazer a evolução do Direito do Trabalho em Moçambique em relação a responsabilidade da entidade empregadora face ao acidente de trabalho.

1.1. Delimitação de Estudo

O estudo foi baseado na Empresa JAT Constrói Lda na Cidade Maputo, no período entre 2015 e 2019" que incidiu na análise de se imputar a responsabilidade objectiva do empregador nos acidentes do trabalho, desviando do enfoque dominante de somente admitir a responsabilidade subjectiva para esses casos, pautando-se na busca do meio legal mais adequado para restituir as perdas dos empregados, sem descurar do carácter sancionador da questão para os empregadores. A responsabilidade objectiva é aquela que independe de dolo ou culpa para se configurar, bastando provar o nexos causal entre a conduta e o dano. O objectivo é provar que a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador nos acidentes de trabalho, fundamentada na teoria do risco, está condizente com a visão de doutrinadores e com a jurisprudência produzida pelos

tribunais, os quais buscam uma responsabilização mais coerente ao caso prático, facilitando a vida de muitos trabalhadores na busca de uma indenização reparatória dos danos causados pelo acidente.

Quanto ao grupo alvo, focalizou-se nos trabalhadores vinculados na empresa de construção civil. No tocante ao horizonte temporal consideramos o período de 2015 a 2019, pois é neste período em que se verifica índice acentuado casos de sinistros das empresas de construção civil, onde a responsabilidade de entidade empregador face acidente de trabalho ganhou grande visibilidade no contexto moçambicano.

1.2. Problema de investigação

Em Moçambique, o sector de construção civil tem exercido um contributo significativo para a melhoria do desempenho da actividade económica e o crescimento do PIB. Nos últimos anos, influenciado pela tendência do investimento público e privado no desenvolvimento de infraestruturas, este sector tem sido um dos mais dinâmicos da economia do país, estando, por isso, entre os que regista melhores índices de desenvolvimento e produção de renda (Mosca, 2011).

O sector da construção tem características muito próprias que o distinguem dos outros sectores de actividade, sendo que as mesmas também podem variar conforme a localização geográfica da obra. O peso desta actividade é importante na economia de qualquer país. No caso de Moçambique, enquanto país que tem registado níveis de desenvolvimento significativos, é inquestionavelmente uma actividade charneira nesse desenvolvimento.

Segundo o Boletim de Estatísticas do Trabalho (2019) do Ministério do Trabalho e Segurança Social (BETMTSS), foram registados 573 trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho em todo o país, dos quais 566 contraíram incapacidade temporária, permanente parcial ou total e 7 resultaram em óbito.

O BETMTSS refere que existem registados em todo o país cerca de 1400 empreiteiros, 600 dos quais sedeados na capital do país. No geral, o sector de construção representa um volume de negócios de cerca de 500 a 600 milhões de dólares norte-americanos (USD) por ano, excluindo os megaprojetos, sendo assim, inegável o enorme contributo que o sector tem dado a economia nacional, tanto em postos de emprego como em infra-estruturas. Porém, o índice de acidentes de

trabalho neste sector continua sendo dos mais altos, o que coloca sérios desafios as empresas e ao próprio executivo.

Os danos indemnizáveis são apenas aqueles que resultam da redução ou extinção da capacidade produtiva do sinistrado, medida em função do rendimento obtido através da relação de trabalho geradora do acidente. Todos os outros danos eventualmente resultantes do acidente de trabalho são irrelevantes para este efeito.

No ordenamento jurídico moçambicano através do Decreto n.º62/2013, de 04 de Dezembro foi actualizado o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho, Nos termos do artigo 15, do mesmo Decreto estabelece “Todos os trabalhadores por conta de outrem têm direito a assistência médica e medicamentosa imediata em caso de acidente de trabalho ou doença profissional”

A autora da presente pesquisa constatou, principalmente, nas empresas de ramo de construção civil, a reparação dos danos resultantes de acidente de trabalho não abrange todos que eventualmente dele decorrentes, mas apenas a integridade produtiva dos trabalhadores, isto é, os únicos danos relevantes em matéria de reparação de acidente de trabalho são a morte e a redução da capacidade de trabalho ou de ganho e não a simples lesão, perturbação funcional ou doença, que são considerados apenas como factos intermédios causadores de morte ou incapacidade. Esta situação tem repercussões graves na vida social e económica do sinistrado, que pode ser provavelmente, a responsabilidade da entidade empregadora não assumir a reparação na íntegra de todos os danos colaterais da integridade produtiva do trabalhador.

Através de órgãos de comunicação social no ano 2015 a JAT Constroi Lda, ganhou um concurso público denominado JAT 6, que futuramente iria albergar o Instituto Nacional de Segurança para construção de um edifício Social, instituição tutelado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social, nos termos do Decreto n.º5/2016, de 08 de Março do Regulamento de Contratação de Empreitada de Obras Públicas, Fornecimento de Bens e Prestação de Serviço do Estado.

Ao abrigo do artigo 123 do mesmo Decreto a empresa JAT Constroi, subcontratou a Britalar para a construção na baixa, mais concretamente na Rua dos Desportistas na cidade de Maputo.

O ponto 2 do artigo 123 do Decreto nº5/2016, de 08 de Março estabelece “ Nos casos de subcontratação, a contratada permanece integralmente responsável perante a Entidade Contratante pelo exacto e pontual cumprimento de todas as obrigações contratuais”.

No decurso de execução das obras registou-se um acidente de trabalho na sequência da queda de andaimes, causando cinco mortes e seis feridos, entre os quais quatro em estado grave. Durante o processo de inquérito foram negligenciados vários aspectos nomeadamente a falta de segurança, a caducidade de alvarás da Britalar, a deficiente fiscalização entre outros.

O Governo de Moçambique através do MTSS responsabilizou as empresas JTT Constroi e Britalar em indemnizar as famílias enlutadas e os sobreviventes.

Em relação aos danos colaterais do acidente do trabalho, o problema está no facto de existir a segurança necessária para execução daquele tipo de actividade, sendo que os danos mudam por completo a vida do cidadão, seja no manuseio de máquina, exercícios de suas entre outras. Ou havendo segurança, será os trabalhadores para manuseio daquele equipamento e são qualificado ou não para exercício daquela função.

Diante do acima exposto urge o seguinte questionamento: **Em que medida a responsabilidade da entidade empregadora considera relevantes os danos colaterais de acidente de trabalho?**

1.3. Formulação de hipóteses

H₀: A responsabilidade da entidade empregadora considera relevantes os danos colaterais de acidente de trabalho;

H₁: A responsabilidade da entidade empregadora não considera relevantes os danos colaterais de acidente de trabalho;

H₂: A falta de clareza da legislação laboral não propicia a entidade empregadora a responsabilização plena dos dados resultantes de acidente de trabalho.

1.4. Questões de Pesquisa

1. Quem tem direito a reparação em caso de acidente de trabalho?
2. Pode o empregador fazer repercutir sobre o trabalhador os encargos resultantes da reparação dos acidentes de trabalho?
3. Como se efectiva a responsabilidade do empregador pela reparação dos acidentes de trabalho?
4. O que sucede se o empregador não declarar a totalidade da retribuição do trabalhador?
5. Quando é que um acidente não dá direito a reparação?

1.5. Objectivos do Estudo

1.5.1. Geral

- Analisar a responsabilidade da entidade empregadora face ao acidente de trabalho no ordenamento jurídico moçambicano.

1.5.2. Específicos

- a) Conceitualizar responsabilidade objectiva e subjectiva da entidade empregadora face aos acidentes de trabalho;
- b) Descrever o contexto histórico legal moçambicano das espécies de responsabilidade empregadora existentes nos acidentes de trabalho;
- c) Demonstrar os argumentos legais e sociais que viabilizem a responsabilização da empregadora face ao acidente de trabalho;
- d) Identificar as políticas e estratégias existentes para a garantia de responsabilidade empregadora nos acidentes de trabalho.

1.6. Justificativa

A entidade empregadora a partir do momento em que acha-se vinculada por meio contratual ao trabalhador deve garantir a devida protecção ao mesmo por meio de medidas de segurança aptas a assegurar a integridade física, moral e mental.

A escolha deste tema deve-se á razões "pessoais e profissionais", por ser um potencial profissional na área de justiça e pelo gosto em desenvolver habilidades para aquisição de competências na compreensão de fenómenos de natureza de responsabilização da entidade empregadora nos acidentes de trabalho.

- **No âmbito académico**

Na óptica académica o presente estudo revestir-se-á de grande importância para a comunidade académico e científica, pois poderá servir como fonte de inspiração para futuros trabalhos com conhecimentos novos que ampliem e enriqueçam aqueles já acumulados sobre a responsabilidade da entidade empregadora nos acidentes do trabalho. No sentido de reflectir sobre uma melhor articulação entre a teoria e a prática.

- **No âmbito social**

A nível social, este estudo é pertinente, pois a não observância do quadro legal de responsabilidade da entidade empregadora face aos acidentes do trabalho, que viole os direitos dos trabalhadores tem repercussões sociais incalculáveis na sociedade em geral e em particular na família.

A pesquisa por outro lado, poderá ajudar aos órgãos decisórios das entidades privadas e públicas em despertarem o interesse de desenvolvimento dos pesquisadores desta linha de investigação neste tipo de fenómeno, para adopção de melhores mecanismos institucionais da responsabilidade da entidade empregadora face ao Acidente de Trabalho.

1.7. As características do ambiente de estudo

A empresa JAT Constroi Lda. localiza-se na baixa da cidade de Maputo. O estudo foi realizado usando a língua oficial (portuguesa) com os gestores e trabalhadores da empresa, o que permitiu a fluidez da comunicação para a recolha de dados.

Durante o processo de entrevistas, a autora do presente estudo, considerou o perfil de cada um, os aspectos como crença, género, origem, tempo de permanência no local, situação conjugal, idade, entre outros, para dar consistência na análise e interpretação dos resultados.

De um modo geral, o ambiente mostrou-se favorável que proporcionou a contento, a realização do estudo sobretudo, na compreensão e afabilidade dos gestores e os trabalhadores.

1.8. Organização do trabalho

A monografia é constituída por seis capítulos:

Capítulo I: Introdução- contém à apresentação do tema, a delimitação do estudo, o problema de investigação e suas hipóteses, as questões de orientação de estudo, os objectivos do trabalho, as justificações para escolha do assunto, as características do ambiente de estudo e a organização do trabalho.

Capítulo II: Revisão da literatura- visa buscar e apresentar a definição de conceitos básicos, desenvolvimento circunstancial, descritivo e detalhado do fenómeno em estudo, marco teórico ou fundamental teórica, marco referencial.

Capítulo III: Metodologia- reserva-se a apresentação de conjuntos de métodos, técnicas, procedimentos instrumentos do trabalho, tipos de estudo e desenho da pesquisa, população e amostra, técnicas de recolha de dados, procedimentos administrativos e os critérios de inclusão e exclusão e de recolha de dados.

Capítulo IV: Resultados- apresenta o local de estudo, leitura e interpretação dos dados recolhidos

Capítulo V: Discussão - consiste na análise e explicação dos resultados observados e sua implicações, à luz dos modelos teóricos e estudos de outros autores apresentados na revisão da literatura

Capítulo VI: Conclusão e Recomendação visa abordar os principais resultados do trabalho, com início de formulação do problema abordado no trabalho, depois as conclusões dos capítulos e finaliza-se com sugestões ou recomendações do trabalho futuro e, por fim as referências bibliográficas.

CAPITULO II: REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Direito do trabalho e evolução histórica em Moçambique

A maioria da doutrina caracteriza o Direito do Trabalho como sendo uma área jurídica híbrida ou, segundo Xavier (2012) que opta por defender se pertence ao Direito Privado ou Público. A tendência expansionista do Direito do Trabalho significa a “perda da homogeneidade regulativa “na medida em que o Direito do Trabalho visa “regular uma relação que, enquanto surja em função do consentimento prestado por ambos os contraentes, traduzido na voluntária celebração do contrato de trabalho” (neste sentido o contrato de trabalho representa um sinal de liberdade pessoal) daí que o empregador pode muito bem negociar com o trabalhador sobre todos os fenómenos avessos ao normal funcionamento da empresa, admite-se nos ordenamentos a partilha dos riscos atinentes ao empregador, como é o caso de redução salarial, suspensão do contrato, concessão de férias durante o período da redução da actividade, celebração de contratos parciais, redução das gratificações e salário dos gerentes e Directores.

Aliado aos riscos do empregador existe o Princípio do colectivo no Direito português pois tem essencialmente, a ver com a capacidade de autorregulação livre, colectiva e uniforme “das condições de trabalho pelos trabalhadores (por intermédio das associações sindicais) e pelos empregadores (directamente ou por intermédio das associações de empregadores) que é exercida através da negociação colectiva e das convenções colectivas de trabalho..

Para Amado (2011), decorre o mesmo princípio, um outro, o da “intervenção dos trabalhadores na gestão que emerge dos vários direitos que assistem aos trabalhadores relativamente à gestão da empresa” Este princípio reflecte a orientação geral do Direito do Trabalho para valorizar, na concepção e na disciplina dos fenómenos laborais (incluindo o contrato de trabalho), uma componente colectiva.

A componente colectiva do Direito do Trabalho manifesta-se tanto na sua área regulativa colectiva como regime de contrato de trabalho. Na área colectiva este princípio manifesta-se na constituição de entes colectivos e de grupos laborais e justifica a actuação dos sujeitos laborais, colectivamente ou por intermédio de grupos, como forma comum de intervenção no domínio laboral.

Ao nível do contrato de trabalho, a componente de grupo manifesta-se na faceta organizacional do contrato e na influência dos fenómenos colectivos na situação jus laboral do trabalhador.

Ficou claro, nos pontos acima tratados, que a preocupação do direito do trabalho, como conjunto sistemático de normas jurídicas, é regular o trabalho. Isto é, procurar a paz nas relações laborais. A finalidade do Direito do Trabalho é estabelecer medidas protetoras ao trabalho, assegurando condições dignas de labor.

Por causa disso, os Estados previram, na parte fundamental das suas constituições, os direitos fundamentais laborais, ao lado de muitos outros. No caso, na Constituição da República de Moçambique (CRM), existe um conjunto de preceitos legais que fazem referência ao trabalho - é o que se designa por Constituição laboral.

Das normas constitucionais laborais, há que distinguir entre aquelas que regulam matérias laborais strito sensu (trabalho subordinado), daquelas que se dirigem a todos os trabalhadores, incluindo os independentes ou autónomos.

No primeiro grupo, temos os princípios da segurança no emprego e o da proibição dos despedimentos sem junta causa (art. 85º, nr. 3), o princípio da justa remuneração (art. 85º, nr. 1, primeira parte), o princípio do direito ao repouso, férias e outras modalidades de descanso (art. 85º, nr. 1, segunda parte), bem como os princípios de incidência coletiva, como o princípio da liberdade associativa e o da liberdade sindical (art. 86º) e o direito à greve e a proibição de lockout (art. 87º).

Quanto ao segundo grupo, temos o princípio do direito ao trabalho (art. 84º, nr. 1), o princípio da liberdade de escolha da profissão (art. 84º, nr. 2) e muitos outros que, embora fazendo alusão ao trabalho ou aos trabalhadores, não têm direta aplicação no domínio laboral.

Tratam-se, esses últimos, de preceitos legais onde o termo trabalho é usado numa perspectiva económico-social, como são os casos dos artigos 97º, al. a), 107º e 112º, todos da CRM. Aqui, qualquer estatuto social de cidadão está incluso. Acima de tudo, são normas que protegem todos os cidadãos (seja ele trabalhador ou não), constituindo um princípio fundamental – princípio do direito ao trabalho, através do qual “o trabalho constitui direito e dever de cada cidadãos” e cada cidadão tem direito à livre escolha da profissão”.

2.1.1.1.1. Evolução do Direito do Trabalho em Moçambique

✓ O período da economia planificada (1975-1998)

A primeira Constituição de Moçambique, que entrou em vigor em simultâneo com a proclamação da independência nacional, em 25 de Junho de 1975, veio consagrar, na área laboral, princípios e direitos fundamentais, tais como os princípios da dignificação e da justa repartição dos rendimentos do trabalho (art. 5119 deve-se ler artigo 7), o direito à livre escolha da profissão, a proibição do trabalho compulsivo nos termos da segunda Constituição, que é de 1990, no seu art. 88, o direito à justa remuneração, descanso e a férias, o direito à protecção, segurança e higiene no trabalho, bem como a proibição do despedimento sem motivo estabelecido na lei (art. 89), a liberdade de organização em associações profissionais ou em sindicatos (art. 90), o direito à greve e proibição de lock-out (art. 91).

Considerando, porém, o disposto no artigo 71 da Constituição de 1975, segundo o qual “a legislação anterior no que não for contrária à Constituição mantém-se em vigor até que seja modificada ou revogada”. Pode considera-se que, em termos de autonomização do Direito do Trabalho moçambicano, existe um período de transição que vai desde 1975 até à publicação da primeira Lei do Trabalho, em 1985, em que se mantém, no domínio laboral e a par de diplomas dispersos, entretanto, publicados (vd. entre outros, o DL n.º 1/76, de 6 de Janeiro, sobre o regime de emprego de trabalhadores estrangeiros em Moçambique, os Decretos n.os 2/76 e 3/76, de 31 de Janeiro, com disposições relativas à retribuição do trabalho, e o Decreto n.º 4/ 80, de 10 de Setembro, quanto às medidas de carácter laboral e reguladoras da remuneração de trabalho), a legislação que se manteve em vigor proveniente do período colonial.

A Constituição de 1975 instituiu um regime de economia planificada, pelo que a primeira legislação laboral, introduzida pela Lei do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 8/85, de 14 de Dezembro, assumiu, em consonância com aquele sistema económico de direcção central planificada, uma feição excessivamente de garante, com a adopção de normas demasiado rígidas e penalizadoras para os empregadores, que se viriam a revelar incapazes de solucionar determinadas questões, sobretudo, as suscitadas pela introdução do sistema da economia de mercado, a partir de 1990 (Antunes, 2015).

✓ O período da economia de mercado (1998-2004)

A Constituição de 1990 trouxe alterações muito profundas, em praticamente todos os campos da vida do país, sendo de realçar, na área económica, o abandono por parte do estado da sua anterior função basicamente intervencionista e gestora, para dar lugar a uma função bastante reguladora, com a introdução de mecanismos da economia de mercado e do pluralismo dos sectores de propriedade. A segunda função da Lei do Trabalho, aprovada pela lei n.º 8/98, de 20 de Junho, na linha da revisão constitucional de 1990, veio consagrar um regime laboral mais flexível, que procurou estabelecer um equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores nas organizações de trabalho, em ordem ao estabelecimento de conciliação dos interesses económicos e sociais e de elevação dos níveis de produtividade e compatibilidade da economia nacional.

✓ O período da Constituição de 2004 ao actual

A Constituição de 2004, não representando uma ruptura com o regime constitucional de 1990, reforçou e consolidou o regime do Estado Democrático de Direito provindo de 1990, cujo aspecto mais relevante, no que toca ao Direito do Trabalho diz respeito, tinha sido a constitucionalização dos seus princípios fundamentais, como o da segurança no emprego, a proibição do despedimento sem justa causa e do lock-out, o direito actividade sindical, à greve, à segurança social, à justa remuneração, ao descanso e a férias, que se mantêm consagrados na Constituição de 2004 entre os direitos, deveres e liberdades fundamentais com desenvolvimento no capítulo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais.

Na sequência da revisão constitucional de 2004, foi publicada em 2007 a terceira Lei do

Trabalho (aprovada pela Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, “cujas alterações mais significativas se podem sintetizar nos seguintes termos (Antunes, 2015).

2.1.2. Conceitos básicos e espécies de acidentes do trabalho

A tarefa de conceituar é fenómeno que requer uma maior sensibilidade, onde devem ser analisados todos os elementos extrínsecos e intrínsecos que contribuem para a formação do que se pretende idealizar e expor.

Segundo Levieque (2011), acidente será o resultado do rompimento do equilíbrio de um determinado sistemas em que as variáveis mais complexas e imprevisíveis serão certamente as introduzidas pelo próprio homem.

É acidente de trabalho² o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho Considera-se também acidente de trabalho o ocorrido:

- No trajecto de ida e regresso do local de trabalho;
- Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a entidade empregadora;
- No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional, ou fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência;
- Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por estes consentidos.

Na óptica do Delgado (2010 p.45) o conceito de acidente do trabalho, especificamente nos seus artigos 19 e 20, da Lei Brasileira primeiramente em sentido restrito e após por extensão, segundo o qual: “Art.19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art.11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Art. 20.

Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: (i) doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; (ii) doença do trabalho, assim entendida a

² O.T.M. C.. S. – Organização dos Trabalhadores de Moçambique. Disponível: www.otm.org.mz/14-higiene-eseguranca-no-trabalho . Acessada no dia 20/12/2020

adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I”.

Nesse contexto, encontram-se compreendidos os conceitos do gênero acidente do trabalho e das suas modalidades: doença profissional e doença do trabalho, sob a óptica da legislação previdenciária. Consubstancia-se que, o acidente deve estar intimamente relacionado ao trabalho, de forma que na caracterização do incidente este deve ser lesivo à saúde física ou psíquica, resultando em consequências como a redução da capacidade laborativa ou o incidente de morte.

A legislação moçambicana, o artigo 222 da Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto da LT, conceitua acidente de trabalho como 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.

A mesma legislação 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;
- c) Por ocasião da prestação do trabalho fora do local e tempo do trabalho normal, se 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 acrescenta se a lesão resultante do acidente de trabalho ou doença profissional não for reconhecida imediatamente, compete à vítima ou aos beneficiários legais provar que foi consequência dele.

- **Espécies de acidente de trabalho**

Antes de adentrarmos no conceito civilista, importante se faz a análise da pluralidade de espécies de acidentes do trabalho. Dentre as quais temos: acidente típico, acidente atípico, doenças ocupacionais, doença profissional e doença do trabalho e os acidentes equiparados.

a) **Acidente típico**

O acidente típico ocorre de forma inesperada, involuntariamente e violentamente, modificando a integridade psíquica ou física do empregado, no que concerne principalmente às relações laborais. Costa (2009, p.81) tratou de definir o que seria acidente típico ou acidente modelo, conforme se depreende a seguir: “Podemos dizer que o acidente tipo, ou acidente modelo se define como um ataque inesperado ao corpo humano ocorrido durante o trabalho, decorrente de uma acção traumática, violenta, subitânea, concentrada e de consequências identificadas”.

Ainda, conceituando, para Brandão (2006, p.137-138), acidente típico trata-se: “De um evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas, não sendo essencial a violência, podendo ocorrer sem provocar alarde ou impacto, ocasionando, meses ou anos depois de sua ocorrência, danos graves e até fatais, exigindo-se, apenas o nexo de causalidade e a lesividade”.

De facto é possível averiguar o momento exacto do acidente do trabalho e sua real cronologia, bem como as lesões decorrentes das atividades desempenhadas no trabalho, ocorrida de forma sucessiva ou não.

Assim, além do nexo de causalidade, da lesão ou perturbação funcional, faz-se necessário a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho ou a morte, para que se caracterize o acidente do trabalho.

b) **Acidente atípico**

Neste caso, o acidente decorre em face de determinadas atividades laborais que expõem o trabalhador ao contato com determinadas substancias que debilitam/prejudicam a saúde do obreiro. Esta possui um carácter peculiar tendo em vista sua decorrência em certos ramos de atividade. Também, compreendidos em alguns casos, como doença profissional ou do trabalho.

c) **Doenças ocupacionais**

A legislação especial subdivide as doenças ocupacionais em doenças profissionais e doenças do trabalho. Segundo Costa (2009, p.82), doenças ocupacionais podem ser consideradas como “as moléstias de evolução lenta e progressiva, originárias de causa igualmente gradativa e durável, vinculadas às condições de trabalho”.

d) **Doença profissional**

Também conhecidas como *ergopatias* ou *tecnopatias*, é aquela decorrente das atividades profissionais, ou seja, é desenvolvido em face do labor despendido pelo empregado, decorrem do risco da atividade exercida, o nexo é presumido. O trabalho é o fator específico para o surgimento da doença. Consistem em enfermidades vinculadas à profissão em si, e não a forma como se realiza as atividades laborais.

O legislador equiparou a doença profissional ao acidente do trabalho, desde que presentes os requisitos previstos nos incisos I e II, do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Para sua configuração deve ser inexistente o dolo, ou seja, a lesão não deve ser provocada.

e) **Doença do trabalho**

Também conhecidas como *ergopatias* ou *tecnopatias*, é aquela decorrente das actividades profissionais, ou seja, é desenvolvido em face do labor despendido pelo empregado, decorrem do risco da atividade exercida, o nexo é presumido. O trabalho é o factor específico para o surgimento da doença. Consistem em enfermidades vinculadas à profissão em si, e não a forma como se realiza as atividades laborais.

O legislador equiparou a doença profissional ao acidente do trabalho, desde que presentes os requisitos previstos nos incisos I e II, do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Para sua configuração deve ser inexistente o dolo, ou seja, a lesão não deve ser provocada.

No contexto moçambicano o regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais no seu artigo 20 do Decreto n.º62/2013 de 04 de Dezembro, considera-se doença profissional toda a situação clínica que surge localizada ou generalizada no organismo, de natureza química, biológica, física e psíquica que resulte de actividade profissional e directamente relacionada com

ela. São consideradas doenças profissionais, entre outras constantes da lista nacional de doenças profissionais, nomeadamente, as resultantes de: a) Intoxicação por chumbo, suas ligas ou compostos, com consequências directas dessa intoxicação; b) Intoxicação por mercúrio, suas amálgamas ou compostos, com as consequências directas dessa intoxicação; c) Intoxicação pela acção de pesticidas, herbicidas, corantes e dissolventes nocivos; d) Intoxicação pela acção das poeiras, gases e vapores industriais sendo como tais considerados, os gases de combustão interna das máquinas frigoríficas; e) Exposição de fibras ou poeiras de amianto no ar ou poeiras de produtos contendo amianto; f) Intoxicação pela acção dos raios X ou substâncias radioactivas; g) Infecções carbunculosas; h) Dermatoses profissionais c) Intoxicação pela acção.

f) **Acidentes equiparados**

Amparado sob o princípio equivalência das condições ou equivalência dos antecedentes ou concausalidade. Valendo ressaltar que, causalidade directa diferencia-se da causalidade indirecta. Para a primeira, o incidente laboral e o trabalho, complementam-se como causa e efeito, já para a segunda, o trabalho é quem fornece condições suficientes para que o evento danoso laboral ocorra.

No caso de caracterização do acidente do trabalho, também podem ser analisadas as chamadas concausas. Estas são situações que, muito embora, não estejam directamente relacionadas ao trabalho desempenhado pelo obreiro, se associadas às actividades, podem resultar na incapacidade laboral ou no fator morte.

Para Cavalieri Filho (2012, p.58), “a concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não é inicial e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal qual um rio menor que desagua em outro maior, aumentando-se o caudal.” As concausas, subdividem-se em: as concausas preexistentes, supervenientes e simultâneas. Na concausalidade preexistente, o facto já existia, quando da associação ao trabalho desempenhado pelo obreiro resulta na redução da capacidade laborativa ou no evento morte, como exemplo podemos citar o caso de o obreiro vir a sofrer acidente em seu ambiente laboral, momentos depois vem ao óbito pelo facto de ser portador de diabetes.

Já na concausalidade superveniente, o facto é posterior ao incidente laboral, podemos identificar esta modalidade no seguinte caso: o trabalhador sofre acidente do trabalho e em virtude dos ferimentos adquire tétano ocasionando assim a sua morte. O entendimento é no sentido de que,

caso o acidente do trabalho não tivesse ocorrido, conseqüentemente o tétano não teria se desenvolvido. Na concausalidade simultânea, o facto e o acidente do trabalho ocorrem ao mesmo tempo.

Existem ainda, as concausas indirectas que estão intimamente relacionadas com as actividades laborais e que, para muitos doutrinadores são consideradas acidente típico e classificadas em cinco hipóteses. Na primeira delas, a empresa determina a realização de serviço em local diverso do habitualmente desempenhado pelo obreiro ocorrendo o acidente do trabalho. A segunda hipótese ocorre quando o trabalhador presta serviços, por conta própria, em benefício da empregadora, a fim de evitar maiores danos, e em decorrência ocorre o acidente laboral. A terceira hipótese se configura no momento do acidente em decorrência de viagem ao serviço da empresa, independentemente do transporte utilizado. A quarta hipótese são os acidentes *in itinere*. E a quinta e última hipótese remete aqueles acidentes, no local de trabalho, estando o trabalhador no horário de refeição e/ou descanso.

2.1.3. Efeitos de acidente do trabalho

Evidente que o acidente de trabalho produz reflexos não só no âmbito da relação empregatícia, mas também para toda a sociedade, haja vista que o Estado é gestor dos recursos destinados ao pagamento das indenizações infortunisticas.

Até porque, quanto maior o número de acidentes ocorridos, maior será o valor usado pelo fundo destinado à cobertura dos benefícios acidentários. Se a quantidade de acidentes for maior, em decorrência a quantidade de pessoas incapacitadas para o trabalho também será, diminuindo a produção, por conseguinte a economia.

- **Lesão corporal e perturbação funcional**

Conforme anteriormente citado, o artigo 19 da Lei 8.213 de 1991, brasileira, a morte ou doença ocupacional, para serem consideradas acidente de trabalho, devem provocar lesão corporal ou perturbação funcional. A lesão corporal pode ser, por exemplo, pequenos cortes no dedo ou até uma amputação, já a perturbação funcional é o dano de alguma função vital ou órgão como a perda da visão causada por contato com algum agente químico.

A lesão corporal verifica-se quando há um simples dano anatômico como uma luxação, uma hérnia, uma ferida ou uma fratura. A perturbação funcional constituiria o dano na atividade fisiológica ou psíquica como a dor, a diminuição ou perda de qualquer sentido, perturbações da mobilidade voluntária (convulsões, espasmos, tremores, paralisia), perturbações digestivas, memoriais, linguísticas, dentre outros [...] (ALMEIDA; COSTA, apud CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 66). Pode ocorrer lesão corporal com a posterior perturbação funcional, ou ainda, ocorrer a perturbação funcional com a posterior lesão corporal.

- **Morte**

A morte, ocorrida em decorrência de acidente de trabalho típico ou pela doença ocupacional, é a consequência mais trágica. A morte pode ser real, sendo esta constatada com o atestado de óbito, ou ainda, presumida, quando a lei assim declarar. A presunção ocorre quando, via de regra, o acidente provocar o desaparecimento do corpo do trabalhador, sendo aberta a sucessão de forma provisória, conforme artigo 26 do Código Civil, como podemos ver:

Art. 26. Decorrido um ano da arrecadação dos bens do ausente, ou, se ele deixou representante ou procurador, em se passando três anos, poderão os interessados requerer que se declare a ausência e se abra provisoriamente a sucessão. (BRASIL, 2002).

- **Incapacidade**

Em se tratando de responsabilidade acidentária, a incapacidade laboral corresponde à impossibilidade do desempenho das funções específicas de uma atividade, provocadas por doença ou acidente típico. O artigo 3º, inciso III do Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, traz o seguinte conceito:

Art. 3. Para os efeitos deste Decreto, considera-se: III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 2002).

A incapacidade pode ser total e permanente, total e temporária, parcial e permanente e parcial e temporária. A indenização acidentária corresponde à impossibilidade ou redução da capacidade na prestação do serviço, podendo ensejar danos patrimoniais ou extrapatrimoniais.

2.1.4. Descaracterização do acidente de trabalho

No artigo 223 da LT preconiza o empregador não está obrigado a indemnizar o acidente nas condições seguintes:

- a) For intencionalmente provocado pelo próprio sinistrado;
- b) Resultar de negligência indesculpável do sinistrado, por acto ou omissão de ordens expressas, recebidas de pessoas a quem estiver profissionalmente subordinado; dos actos da vítima que diminuam as condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou exigidas pela natureza particular do trabalho;
- c) 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;
- d) Advier da privação 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;
- e) Provier de caso de força maior, salvo se constituir risco normal da profissão ou se se produzir durante a execução de serviço expressamente ordenado pelo empregador, em condições de perigo manifesto.

O mesmo artigo no seu ponto 2 acrescenta, para efeitos desta subsecção, entende-se por caso de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco normal da profissão nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

2.1.5. Responsabilidade civil

A ordem jurídica é composta de normas que procuram coibir o ilícito, ou seja, aquilo que está em desacordo com o Direito e os bons costumes, assim como normas que procuram proteger o lícito, tutelando a actividade do homem que se comporta em conformidade com este mesmo Direito.

Deste modo, para atingir esse objectivo o ordenamento jurídico estabelece deveres que podem ser de natureza positiva (dar e fazer) ou de natureza negativa (não fazer ou tolerar alguma coisa). É neste diapasão que surge um dever geral de não prejudicar a ninguém, expresso no Direito Romano pela máxima *neminem laedere*. Assim, para a convivência social ocorrer com segurança, o Direito impõe um dever jurídico às pessoas para estas não lesarem outras. A violação deste dever jurídico, acarreta um acto ilícito e, se causar dano a outrem (como geralmente ocorre), surge um novo dever jurídico, que consiste em reparar o dano. (Cavaliere Filho, 2002)

A responsabilidade Civil, considera Carmo (2013) “existe quando uma pessoa deva reparar o dano sofrido por outrem”. A responsabilidade pela reparação e outros encargos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais é, em primeira linha, das entidades empregadoras, no que aos trabalhadores ao serviço concerne. São, todavia, obrigadas a transferir a responsabilidade para a cobertura das entidades seguradoras legalmente autorizadas na República de Moçambique” que, desse modo, se lhes substituem Tal como o Estado deve assegurar a que não sejam causados prejuízos aos seus cidadãos, também o empregador terá de providenciar quanto a inexistência de danos aos seus trabalhadores no desenvolvimento de actividade de que estão incumbidos.

Segundo Martinez (2015), “imperava hoje a ideia de que o acidente, a fatalidade como o infortúnio marcado pelo destino não é de aceitar. Procura-se deixar de lado a ideia de que o acidente é um azar do lesado devendo se encontrar sempre o “responsável. Antigamente, a “figura de acidentes de trabalho não apresentava qualquer autonomia pois estava integrada no regime comum da responsabilidade civil extracontratual insito no Código Civil de 1866 no artigo”.

A Lei nº 23/2007 de 01 de Agosto do artigo 228 sobre a responsabilidade da entidade empregadora estabelece o seguinte

- 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 Se o trabalhador sinistrado tiver de ser transportado dentro do país para um estabelecimento distante do seu local de residência, terá direito, por conta do empregador, a fazer-se acompanhar de um membro da sua família ou de alguém que lhe preste assistência directa.
- 4 A fim de acorrer às necessidades imprevistas, por virtude do seu 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 os encargos resultantes do funeral do trabalhador sinistrado Para isso a entidade empregadora deve garantir a segurança no trabalho, pode ser extraída através da lei 23/2007 de 1 de Agosto, no seu artigo 216, que impõe:
 1. Todos os Trabalhadores têm direito a prestação de trabalho em condições de segurança, incumbindo ao empregador a criação e desenvolvimento de meios adequados à protecção da sua integridade física e mental e à constante melhoria das condições de trabalho:
 2. O empregador deve proporcionar aos seus trabalhadores boas condições físicas, ambientais e morais de trabalho, informa-los sobre os riscos do seu posto de trabalho e instrui-los sobre o adequado cumprimento das regras de segurança.

Para o efeito de acidente de trabalho o local de trabalho é entendido em sentido amplo; corresponde ao sítio onde o trabalhador desenvolve efectivamente a sua actividade, incluindo todo lugar onde o trabalhador haja de estar relacionado com a realização da actividade desde que esteja no controle directo ou indirecto do empregador. Quando a actividade do trabalhador seja exercitada por sua natureza fora da empresa, será tomado como local de trabalho o local da execução dessa actividade. (Waty, pag.121).

2.1.5.1. Evolução histórica de responsabilidade civil

A responsabilidade civil é matéria viva e dinâmica que constantemente se renova de modo que, a cada momento, surgem novas teses jurídicas a fim de atender às necessidades sociais emergentes. A responsabilidade civil é o instituto de direito civil que teve maior desenvolvimento nos últimos 100 anos. Este instituto sofreu uma evolução pluridimensional, tendo em vista que sua expansão

se deu quanto a sua história, a seus fundamentos, a sua área de incidência e a sua profundidade (Cavaliere Filho, 2002).

O conceito de responsabilidade, em reparar o dano injustamente causado, por ser próprio da natureza humana, sempre existiu. A forma de reparação deste dano, entretanto, foi transformando-se ao longo do tempo, sofrendo desta forma uma evolução.

A origem do instituto da responsabilidade civil parte do Direito Romano, e esta calcada na concepção de vingança pessoal, sendo uma forma por certo rudimentar, mas compreensível do ponto de vista humano como lídima reacção pessoal contra o mal sofrido mesmo após o surgimento da Lei das XII Tábuas, que foi um marco do Direito Romano, ainda era possível identificar a presença da chamada Pena do Talião, que traz o princípio Olho por olho, e dente por dente”.

Com o passar do tempo a aplicação desta pena, entretanto, passou a ser marcada pela intervenção do poder público, que poderia permiti-la ou proibi-la.

Com o passar do tempo a aplicação desta pena, entretanto, passou a ser marcada pela intervenção do poder público, que poderia permiti-la ou proibi-la.

Posteriormente, ainda vigorando a Lei das XII Tábuas, inicia-se o período da composição tarifada, onde a própria lei determinava o quantum para a indemnização, regulando o caso concreto. Nas palavras de Alvino Lima, esta fase “é a reacção contra a vingança privada, que é assim abolida e substituída pela composição obrigatória”

Conforme a doutrina maioritária lecciona, a maior evolução do instituto ocorreu com o advento da Lex Aquilia, que deu origem a denominação da responsabilidade civil delitual ou extracontratual, que é também chamada de responsabilidade aquiliana.

Esta legislação destacou-se por trazer a substituição da multa fixa por uma pena proporcional ao dano causado.

O intitulado *dammun injúria datum*, regulado por esta lei, definia o delito praticado por alguém que prejudicasse a outrem, injustificadamente, por dolo ou culpa, tanto física como materialmente..

Segundo Stoco (2007), a indemnização permanecia substituindo o carácter da pena, sendo que os textos relativos a acções de responsabilidade se espraiaram de tal forma que, em ultimo grau do direito romano, já não mais faziam menção apenas aos danos materiais, mas também aos danos morais.”

Na legislação francesa, mais precisamente no Código Civil de Napoleão, a culpa foi inserida como pressuposto da responsabilidade civil aquiliana, influenciando diversas legislações, até mesmo o Código Civil Moçambicano actualizado pelo Decreto-Lei n.º 3/2006, de 23 de Agosto.

Entretanto, esta teoria da culpa trazida pela legislação francesa não foi suficiente para regular todos os casos concretos ao longo do tempo, o que fez surgir outras teorias. Tais teorias são amparadas em várias legislações mundiais, sem contudo fazer desaparecer totalmente a teoria clássica da culpa, o que ocorreu inclusive com o Código Civil brasileiro.

2.1.6. Distinção entre responsabilidade objectiva e subjectiva

Na responsabilidade civil subjectiva, o grande enfoque está na apuração da conduta dolosa ou culposa do agente. Pois tanto na responsabilidade objectiva quanto subjectiva devem estar presentes os seguintes elementos: conduta, dano e nexo causal.

São três os elementos fundamentais: a conduta humana, o nexo de causalidade e dano ou prejuízo.

A) Conduta humana (acto): A responsabilidade civil pressupõe sempre conduta humana. Conceito de conduta humana: é o comportamento positivo ou negativo marcado pela nota da voluntariedade.

A conduta humana só tem interesse para o direito se há grau de consciência para quem o realiza (tem que existir voluntariedade). A conduta humana pode ser positiva (comissiva) ou negativa (omissiva). Porque não se colocou que a conduta humana é ilícita? Porque a ilicitude é a regra geral. B) Nexo de causalidade: elemento complexo e de difícil percepção, segundo o professor Serpa Lopes, traduz o vínculo jurídico (liame) que une o agente ao dano ou prejuízo causado. Não se trata de uma análise física, a análise é jurídica do nexo causal. Sem nexo causal não há

responsabilidade civil. C) Dano ou prejuízo: Se não houver dano, vai indenizar o que? Haveria enriquecimento sem causa, por isso que o dano tem que existir. Nem todo dano interessa a responsabilidade civil, assim não é passível de indenização. Há situações em que o dano é presumido. Conceito: Dano é a lesão ao interesse jurídico tutelado, material ou moral. (SANDY SOUZA, 2011)

Contudo, para haver responsabilidade do tipo subjetiva, deve haver um quarto elemento que se configura na culpa em sentido amplo, a qual abrange a culpa em sentido estrito e o dolo.

(CAVALIERI FILHO, 2002)

Assim, na responsabilidade subjectiva, não basta que se comprove a culpa do agente, mas também o dano e a causalidade entre o acto praticado e o prejuízo causado.

A culpa em sentido estrito pode ser conceituada como a conduta voluntária contrária ao dever de cuidado imposto pelo Direito, com a produção de um evento danoso involuntário, porém previsto ou previsível. Distingue-se do dolo, no fato de que neste a produção do evento danoso é voluntário, ou seja, o agente queria provocar o dano. Esta falta de cautela na culpa em sentido estrito pode ser exteriorizada pela imprudência, negligência ou imperícia (trata-se de formas de exteriorização da culpa). Na imprudência há uma conduta comissiva, positiva, contudo, perigosa, que infringe dever de cuidado, como o motorista que dirige em alta velocidade. Na negligência há uma conduta omissiva, como o motorista que dirige veículo sem freios. Por fim, na imperícia, há falta de habilitada no exercício de atividade técnica, como dirigir veículo sem habilitação. (CAVALIERI FILHO, 2002)

O termo culpa tem diferentes modalidades segundo preleciona a doutrina, sendo a culpa *in eligendo*, *in vigilando*, *in commitendo* e *in omittendo*. Conforme analisaremos em breve explanação a baixo.

Sendo a culpa *in eligendo* aquela resultante da má escolha do representante ou do preposto, ou seja, quando contrata empregado não devidamente qualificado. A culpa *in vigilando* se configura na ausência de fiscalização do patrão ou comitente com relação a empregados ou terceiros sob a égide de seu comando. Na culpa *in commitendo*, temos um agente que pratica ato positivo, que se configura pela imprudência. Finalmente temos a culpa *in omittendo*, quando o agente se absteve

indevidamente, ou seja, teve uma conduta negativa, caracterizada pela negligência. (VENOSA, 2008)

O estudo da responsabilidade subjectiva e da responsabilidade objectiva é primordial para compreensão acerca da responsabilidade civil e sua aplicabilidade nos casos de acidente do trabalho. Visto os elementos caracterizados da responsabilidade civil subjectiva, passa-se para o estudo da responsabilidade civil objectiva.

A doutrina objectiva, ao invés de exigir que a responsabilidade civil seja resultante dos elementos tradicionais (culpa, dano, vínculo de causalidade entre uma e outro), assenta na equação binária, cujos pólos são o dano e a autoria do evento danoso. Sem cogitar da imputabilidade ou de investigar a anti juridicidade do fato danoso, o que importa para assegurar o ressarcimento é a verificação se ocorreu o evento e se dele emanou prejuízo. Em tal ocorrendo, o autor do fato causador do dano é o responsável. (PEREIRA, 1990)

Na responsabilidade civil objectiva, adopta-se a chamada teoria do risco, a qual dispensa o dolo ou a culpa do agente, para impor o dever de reparar o dano causado. Basta que haja comprovação de nexos causal entre o dano e o acto do agente. A Responsabilidade objectiva tem +como pressupostos o dano, a autoria do evento danoso e o nexos causal entre eles. Não há necessidade de investigar se a conduta foi culposa ou dolosa, o que importa é se o facto danoso aconteceu, sendo o autor do facto responsável. (PEREIRA, 2002)

A acção com culpa ou dolo do agente causador do dano tem relevância mínima. Desde que haja relação de causalidade entre o dano causado à vítima e o acto do agente, surge o dever de indenizar, quer tenha este agente agido ou não culposamente, diferentemente da responsabilidade subjectiva. É importante destacar que desde muito cedo se percebeu que, os princípios da responsabilidade subjectiva não davam o devido respaldo a muitas situações de prejuízos, devido a difícil obtenção de provas contundentes sobre a culpa.

2.1.7. Responsabilidade contratual e extracontratual

É sabido que a responsabilidade pode decorrer da lei ou do contrato. De acordo com Pereira (1990), o dever jurídico pode surgir da lei ou da vontade dos indivíduos. Neste último caso, os indivíduos criam para si deveres jurídicos, contraindo obrigações em negócios jurídicos, que são

os contratos e as manifestações unilaterais de vontade. Se a transgressão se refere a um dever gerado em negócio jurídico, há um ilícito negocial comumente chamado ilícito contratual, por isso que mais frequentemente os deveres jurídicos têm como fonte os contratos. Se a transgressão é pertinente a um dever jurídico imposto pela lei, o ilícito é extracontratual, por isso que gerado fora dos contratos, mais precisamente fora dos negócios jurídicos.

Devemos ficar atentos aos princípios do Direito do Trabalho, em especial à regra da norma mais favorável e ao princípio da irrenunciabilidade, que acabam limitando a autonomia da vontade das partes. É de Gomes (1994) a seguinte afirmação:

O Direito do Trabalho fornece o mais eloquente exemplo das transformações por que tem passado o Direito das Obrigações. Outrora descansava no princípio da autonomia da vontade. Os contratantes modelavam a seu gosto seus direitos e obrigações. O Estado não intervinha senão para assegurar o respeito às convenções. Hoje, a concepção dominante é completamente diferente. A autonomia da vontade é considerada a expressão de um individualismo superado; tem-se assistido a uma reação, quiçá desmedida, aos princípios tradicionais. [...] O Direito do Trabalho é dominado, amplamente, pelas normas ditas de ordem pública, conforme o seu espírito.\

Diante destas considerações, podemos mencionar duas fontes obrigacionais, tendo em vista a preponderância de um ou de outro fator: uma, em que a força geratriz imediata é a vontade: outra, em que é a lei. Não seria certo dizer que existem obrigações que nascem somente da lei, nem que as há oriundas da só vontade. Em ambas trabalha o fato humano, em ambas atua o ordenamento jurídico, e, se de nada valeria a emissão volitiva sem a lei, também de nada importaria esta sem uma participação humana, para a criação do vínculo obrigacional.

Quando, pois, nos referimos à lei como fonte, pretendemos mencionar aquelas a que o reus debendi é subordinado, independentemente de haver, neste sentido, feito uma declaração de vontade: são obrigações em que procede a lei, em conjugação com o fato humano, porém fato humano não volitivo. Quando, ao revés, falamos na vontade como fonte e discorremos de obrigações que provêm da vontade, não queremos significar a soberania desta ou sua independência da ordem legal, senão que há obrigações, em que o vínculo jurídico busca mediatamente sua explicação na lei, nas quais, entretanto, a razão próxima, imediata ou direta é a declaração de vontade.⁷

Assim, podemos concluir que muitas previsões legais e constitucionais serão verdadeiras cláusulas contratuais legais obrigatórias. Embora tenham nascimento na lei, não têm aplicação senão no bojo de uma relação contratual de emprego, daí por que o contrato (fato humano volitivo) é que será a fonte imediata das obrigações, sendo a lei fonte mediata, preponderando o carácter contratual sobre o legal.

2.1.8. Caracterização de danos colaterais de acidente de trabalho

Podemos dizer que doenças profissionais e danos colaterais não a mesma coisa, visto que: doença profissional segundo artigo 224 da lei/2007 de 1 de Agosto diz que são considerado doenças profissionais todas situação clinica que surge localizada ou generalizada no organismo de natureza tóxica ou biológica, que resulta da actividade profissional e directamente relacionada com ela “visto que as doenças profissionais não são apenas tipificadas, mas todas aquelas em que demonstre a existência de nexos causal entre actividade profissional e a doença. Podemos então dizer que existe um nexo entre acidente do trabalho e danos colaterais pois, a saúde do trabalhador como um direito social é direito de todos e deveres do Estado, garantido mediante política social e económica que visam a redução de risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitária as acções e serviços para sua promoção, protecção e recuperação.

2.2. Fundamentação teórica

2.2.1. Teoria de base de pesquisa

Destacam os doutrinadores que foram a Revolução Industrial, a explosão demográfica e o progresso científico os factores que ensejaram uma nova concepção de responsabilidade civil O maquinismo que desenvolveu a indústria gerou também um grande número de acidentes de trabalho. O progresso científico colocou diversos veículos nas ruas, advindo daí muitos acidentes. A explosão demográfica é decorrência da Revolução Industrial.

Em razão do crescimento da indústria e com a mecanização da produção, grande foi o número de acidentes de trabalho, sendo que o operário não tinha nenhum amparo. Mesmo após o acidente, a situação do trabalhador era de desamparo, porque não havia meios para provar a culpa do empregador. Foi quando os juristas perceberam que a teoria subjetiva não mais atendia à demanda surgida com a transformação social, principalmente ante o pesado ônus da prova que recaía sobre os trabalhadores.

Assim, em final do século XIX, destacam-se os trabalhos dos juristas Raymond Saleilles e Louis Josserand, citados por Dias (1994), que, buscando um fundamento para a responsabilidade objetiva, desenvolveram a teoria do risco

Segundo Diniz (2004), a responsabilidade objectiva funda-se num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens delas resultantes (*ubi emolumentum, ibi onus; ubi commoda, ibi incommoda*).¹⁰

A ideia é de que o fundamento desta responsabilidade está na actividade exercida pelo agente, pelo perigo que pode causar dano à vida, à saúde ou a outros bens, criando risco de dano para terceiros. São da mesma autora os exemplos das actividades destinadas à produção de energia eléctrica ou de exploração de minas; à instalação de fios eléctricos, telefónicos e telegráficos; ao transporte aéreo, marítimo e terrestre, à construção e edificação de grande porte.

Segundo França (2009), a responsabilidade, fundada no risco, consiste, portanto, na obrigação de indenizar o dano produzido por actividade exercida no interesse do agente e sob seu controle, sem que haja nenhuma indagação sobre o comportamento do lesante, fixando-se no elemento objetivo, isto é, na relação de causalidade entre o dano e a conduta do causador.

A teoria do risco teve diversas vertentes, destacando-se a do risco-proveito, a do risco profissional, a do risco excepcional, a do risco integral e a do risco criado.

Pela teoria do risco-proveito, responsável é aquele que tira proveito; onde está o ganho, aí reside o encargo- *ubi emolumentum ibi onus*.

Pela teoria do risco profissional, o dever de indenizar está presente quando o facto prejudicial é uma decorrência da actividade ou da profissão do lesado.

Pela teoria do risco excepcional, a responsabilidade está presente, quando o dano decorre de situação anormal, escapando da craveira comum da actividade da vítima.

Pela teoria do risco integral, admitida no âmbito do Direito Administrativo, a responsabilidade decorre da própria actividade, sendo uma forma de repartir por todos os membros da coletividade os danos atribuídos ao Estado, ainda que o dano seja decorrente da actividade da vítima.

Por derradeiro, conforme destaca Pereira (1990), temos a teoria do risco criado, sendo a que melhor se adapta às condições de vida social, fixando-se na ideia de que, se alguém põe em funcionamento uma qualquer actividade, responde pelos eventos danosos que essa actividade gera para os indivíduos, independentemente de determinar se em cada caso, isoladamente, o dano é devido à imprudência, a um erro de conduta.

Carbonnier (2000) cita as razões da receptividade da teoria do risco:

Além do desenvolvimento da máquina e da correspectiva multiplicidade de acidentes e dos acidentes anônimos cuja causa não se pode atribuir a nenhuma ação humana, acresce a circunstância de que, para quem vive de seu trabalho o acidente corporal significa a miséria. É, então, preciso organizar a reparação.

Leite (2003), comentando a responsabilidade objectiva do empregador em razão do fato da gravidez, explica:

Ademais, é sabido que o risco da actividade empresarial corre por conta do empregador (CLT, art. 2º), máxime se atentarmos para o princípio constitucional determinante de que a propriedade atenderá a sua função social (cf, art. 5º, XXIII).

Quanto ao enquadramento que faz com a teoria geral de direito diríamos que responsabilidade civil exigem a culpa de agente, sô em casos cotados, expressamentos previstos e regulamentar e consagrando entre nós uma responsabilidade sem culpa. Opta assim o nosso sistema jurídico como a generalidade do país, pela concepção da responsabilidade subjectiva só emitida muito limitada a brindo brinça para adopção de uma responsabilidade objectiva.

Esta responsabilidade de character objectiva fazendo suportar ao agente como um facto, os danos e seus procedimentos desencadeou em termos causalidade material, é assinalada pelos historiadores e etnólogos como uma instituição por exemplo em estádios recuados da civilização jurídica dos povos.

Compreende se a exigência em princípios, da culpa como “Conditio Sine qua non” da responsabilidade essa é a solução mais justa e socialmente conveniente pelas razões seguintes: primeiro a segurança que a responsabilidade objectiva confere a potenciais vítimas de danos, protegendo bens dos indivíduos contra quaisquer lesões decorrente da actividade de outrem;

segundo, substituir diretamente ao lesado o autor não culposo de prejuízo, e na falta de substância especiais não arbitrário, sob ponto de vista da justiça como a escolha de vítimas pelo acaso e terceiro, exigir na base da obrigação de reparar, a culpa de sujeito é fazer apelo a liberdade moral do homem e é apresentar os danos como consequência evitáveis assim se estimulando zelo e cuidar em impedi-los (França, 2009).

A responsabilidade pelo risco por sua vez é consagrada em algumas hipóteses com características especiais. Trata-se de domínios em que o homem que tira partido de actividades que potenciado a suas possibilidades de lucros importam o aumento de risco para os outros em alguns desses casos esta se perante a utilização de mecanismos técnicos usados por um agente como fonte de riqueza ou de comunidade. Nos casos em que a lei consagra esta por de trás a responsabilidade pelo risco ou responsabilidade objectiva, um velho princípio conforme a justiça e responsabiliza social.

Nesta perspectiva o estudo vai ter como fundamento de base a Teoria Geral de Direito. A Teoria Geral do Direito, é uma disciplina que dedica-se à “análise dos conceitos jurídicos fundamentais que são comuns aos diferentes sistemas jurídicos ou ramos do direito”. Isto é, ela busca estudar o ordenamento jurídico em sua totalidade, a partir da observação dos vários sistemas jurídicos, definindo, assim, os grandes eixos de construção e aplicação do direito.

As análises da Teoria Geral do Direito resultaram de uma cisão teórica no âmbito da Filosofia do Direito, realizada por autores que buscavam se distanciar da problemática jus filosófica do século XIX, que era considerada metafísica.

Na Europa continental, Teoria Geral do Direito teve um forte desenvolvimento na Alemanha a partir da segunda metade do século XIX. A teoria era geral porque apresentava-se como parte geral do estudo do fenómeno jurídico como um todo. Assim, a Teoria Geral do Direito definiu como objecto de estudo o direito positivo, deixando de lado questões clássicas da filosofia do direito, como relação do direito com a justiça, a moral, os valores, a verdade e etc. Deste modo, a Teoria Geral do Direito apresenta-se como teoria das normas jurídicas e a filosofia do direito, como teoria dos valores do direito

Assim, conforme o problema de pesquisa proposto para este estudo, a teoria geral do direito vai nos permitir fazer uma discussão mais concreta a respeito de várias percepções que serão da responsabilidade civil face ao acidente de trabalho.

2.3. Marco referencial

Nesta secção vamos debruçar-se sobre os estudos realizados do tema em alusão a níveis e Internacional (Brasil), Continental (Angola), Nacional (Moçambique).

- **Brasil**

Na análise das estatísticas de acidente de trabalho no Brasil, percebe-se um número elevado de acidentes no país, quadro esse que denota no mínimo aflição diante dos encargos que tais acidentes ocasionam para os cofres públicos (a Previdência Social se encarrega de fornecer seus benefícios) e para os patrões (os quais podem ter de pagar vultosas indenizações devido sua responsabilidade civil perante tais acidentes).

Segundo Bueno (2011), em relação à responsabilidade civil, houve um esforço de trazer seu conceito acompanhado de sua evolução histórica no mundo. Deveu-se mais na diferenciação entre responsabilidade civil subjetiva e responsabilidade civil objetiva. Analisando-se os elementos constitutivos de cada uma e suas excludentes de responsabilidade. Fez-se necessário caracterizar a responsabilidade objetiva e ainda abordar os aspectos oriundos da teoria do risco. Apresentou-se os parâmetros para atingir os quantitativos indemnizatórios frente aos danos materiais, morais e estéticos oriundos do acidente de trabalho. Definiu-se a competência para processar e julgar as ações de indenização por acidente de trabalho, bem como foi abordado os prazos prescricionais dessas ações e a possibilidade de estabilidade acidentária.

O mesmo aponta esse levantamento teórico permitiu comprovar a tese defendida da possível aplicação da responsabilidade civil objetiva do empregador nos casos de danos ocasionados por acidentes do trabalho. Buscou apresentar argumentos jurídicos e doutrinários que explanassem a real importância do art. 927 do CCB/2002 e mais precisamente o seu parágrafo único que permite uma objetivação da responsabilidade nos acidentes trabalhistas, tendo em vista que a adoção da responsabilidade subjetiva nesses casos traz um encargo muito grande para o empregado, o qual

muitos vezes não consegue demonstrar a culpa do empregador, amargando os danos do acidente laboral e ficando sem a devida indenização.

Deixou claro, contudo, que a regra geral nos casos de acidente de trabalho continuaria a ser a responsabilidade subjetiva, ficando como exceção a adoção da responsabilidade civil objetiva dos empregadores, para os casos em que estiver presente uma atividade perigosa, como por exemplo, uma empresa que se utiliza de grandes caldeiras, as quais operaram em altas temperaturas.

- **Angola**

De acordo com a ANGOPNoticias de 24.10.2015³, o Governo de Angola através do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social (MAPESS), criou em Maio de 2010, o primeiro Centro de Segurança e Saúde no Trabalho (CSST), com objetivo de promover a Vigilância da Saúde dos trabalhadores, realizar exames de prevenção dos riscos profissionais e dos acidentes de trabalho, além de emitir certificado de sanidade há profissionais. A iniciativa do projecto é do Governo de Angola através do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social – MAPESS em estreita cooperação com o Ministério da Saúde

Em Angola, a realidade dos Acidentes de Trabalho é conhecida apenas parcialmente, pois a sua notificação é feita pelas Empresas de Seguros e Resseguros de Angola e por algumas direções províncias. Esta notificação é feita por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para os trabalhadores assegurados e de algumas empresas que enviam os comunicados para a Inspeção Geral do Trabalho. As empresas públicas, nas quais os seus trabalhadores não estão assegurados em caso de acidente de trabalho, não são notificados a Inspeção Geral do Trabalho. Em Angola a maior força de trabalho está no Setor Público. O acidente de Trabalho constitui um importante problema atualmente em nosso país, devido ao número de pessoas atingidas e a perda de dias no trabalho, a fadiga e o trabalho de longa duração, e as condições inseguras e atos inseguros (MAPESS, 2015).

Segundo a Revista publicada e actualizada no dia 06 de Julho de 2016³, em Angola, o “Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais” foi tornado público desde 2005 (Decreto nº 53/05

de 15 de Agosto) e reconhece a necessidade de proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores, bem como a manutenção da condição de vida dos seus familiares.

De acordo com essa “lei”, todas entidades empregadoras são obrigadas a transferir para a empresa de seguros a responsabilidade resultante de acidentes de trabalho e doença profissionais.

Outro factor limitante relaciona-se com o sistema de informação no país que não ajudou a complementar o estudo e provavelmente a falta de sistema de notificação de acidentes de trabalho nas instituições de saúde que fazem com que muitos acidentes de trabalho não chegam a ser notificados e analisados no âmbito da saúde do trabalhador e a responsabilidade da entidade empregadora face ao acidente do trabalho no ramo de construção civil.

✓ **Moçambique**

Remetendo para os estudos realizados pelo PIREP/COREP⁵, a importância da construção civil no contexto nacional é considerada inquestionável. “A mesma é evidenciada não só pelos seus ritmos de crescimento económico mas também pelo seu contributo para o desenvolvimento de infraestruturas económicas e sociais do país, nomeadamente ao nível da construção de edifícios, habitações, estradas, pontes e redes de transporte de água e saneamento e distribuição de energia.” (PIREP/COREP, 2010, p.B1)

No entanto, o mesmo estudo reconhece também que, na vertente da construção de habitações, a componente informal é preponderante. “Em Moçambique, a esmagadora maioria das famílias constrói as suas próprias casas, podendo, contudo, contratar alguns trabalhadores especializados para executarem determinado trabalho específico.” (PIREP/COREP, 2010, p.B1)

O nosso ordenamento jurídico a responsabilidade por acidente de trabalho é uma responsabilidade objectiva pelo risco inerente à prestação de trabalho, ou seja uma responsabilidade independente de culpa da entidade patronal. Isto significa que, em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal é sempre responsável pelos danos causados, competindo-lhe a sua reparação. Esta responsabilidade patronal efetiva-se obrigatoriamente pela via da transferência de tal responsabilidade (do risco) para uma entidade seguradora, ou seja, as entidades empregadoras estão legalmente obrigadas a transferir a sua responsabilidade pelo risco da prestação de trabalho

para uma entidade seguradora, através de um seguro de acidentes de trabalho, de que serão beneficiários os trabalhadores. Para além deste facto há que ter em conta Reparação dos acidentes de trabalho (Artigo 284º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, e Lei 98/2009, de 4 de Setembro) (INSS, 2015)

Que a reparação do acidente de trabalho não abrange todos os danos que eventualmente dele decorram, mas apenas a integridade produtiva dos trabalhadores – isto é, os únicos danos relevantes em matéria de reparação de acidente de trabalho são a morte e a redução da capacidade de trabalho ou de ganho e não a simples lesão, perturbação funcional ou doença, que são considerados apenas como factos intermédios causadores de morte ou incapacidade. Assim, o âmbito dos danos a reparar permite-nos afirmar que os interesses tutelados não são o direito à vida à integridade física, mas uma outra ordem de valores, que se poderá designar como direito à integridade económica ou produtiva.

Neste contexto, a própria morte não é essencialmente vista como perda de vida, mas como a lesão de uma certa capacidade de rendimento que beneficiava determinadas pessoas economicamente dependentes do sinistrado falecido. No mesmo sentido, esta protecção da integridade produtiva não tem carácter absoluto, isto é, não visa proteger a integridade produtiva plena do sinistrado, na medida em que abstrai da sua capacidade produtiva para além do salário contratual – ou seja, ao perspetivar e quantificar dano a reparar, o regime da reparação por acidente de trabalho centra-se exclusivamente no rendimento auferido pelo sinistrado através do contrato de trabalho em cuja execução o acidente ocorreu, o que significa que a medida legal da integridade produtiva tutelada é, em cada caso, delimitada pelo benefício económico concretamente extraído pelo sinistrado da relação de trabalho geradora do acidente. A responsabilidade por acidente de trabalho é uma responsabilidade objectiva, pelo risco da própria prestação de trabalho, a cargo da entidade empregadora independentemente da verificação de culpa;• A entidade empregadora está obrigada a transferir esta responsabilidade para uma entidade seguradora, mediante seguro legal obrigatório;

Os danos indemnizáveis são apenas aqueles que resultam da redução ou extinção da capacidade produtiva do sinistrado, medida em função do rendimento obtido através da relação de trabalho geradora do acidente. Todos os outros danos eventualmente resultantes do acidente de trabalho são irrelevantes para este efeito.

Têm direito à reparação, nos termos da LT, os trabalhadores por conta de outrem de qualquer actividade, explorada com ou sem fins lucrativos, e respectivos familiares.

Para este efeito, consideram-se equiparados a trabalhadores por conta de outrem os trabalhadores nas seguintes situações:• Os trabalhadores que se presumem na dependência económica da pessoa à qual prestam serviços, sempre que a lei não impuser entendimento diferente;

A entidade empregadora do trabalhador vítima do acidente – pessoa singular ou colectiva de direito privado ou de direito público não abrangido por legislação especial – é responsável pela reparação e demais encargos decorrentes de acidente de trabalho, bem como pela manutenção do posto de trabalho, nos termos previstos na lei.

Todas as empresas estão obrigadas a afixar, nos seus estabelecimentos em local visível, as disposições legais relativas aos acidentes de trabalho referentes às obrigações dos sinistrados e dos responsáveis. Os recibos de retribuição devem indicar a empresa de seguros para a qual a responsabilidade do empregador se encontra transferida à data da sua emissão.

Acidente de trabalho é o acidente ocorrido no local e no tempo de trabalho, que produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença, de que resulte redução da capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

Para este efeito considera-se:• Local de trabalho: todo o lugar onde o trabalhador se encontra ou para onde deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador.• Tempo de trabalho: além do período normal de trabalho, o tempo que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o tempo que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, bem como as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

No entanto, ficou provado demonstrado na observação empírica e nas manifestações das vítimas que a situação vivida nos estaleiros de obras está muito distante das boas intenções dos responsáveis institucionais e não corresponde aos discursos dos políticos, nem ao espírito e filosofia da legislação do trabalho. Constatam-se uma ausência quase completa de formas de prevenção de acidentes e implementação de medidas de higiene e segurança no trabalho.

CAPÍTULO III:

3. METODOLOGIA

De acordo com Oliveira (2006), a metodologia constitui, a peça fundamental para o trabalho científicos, ou seja, é o processo de conduzir o trabalho de carácter científico ou projecto de investigação para uma determinada área específica.

A metodologia significa, na sua essência, o estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos, para se realizar uma pesquisa ou um estudo, ou para se fazer ciência.

3.1. Tipo de estudo e desenho da pesquisa

O tipo de pesquisa adoptada é natureza qualitativa. Este tipo de pesquisa possibilita, para além de caracterizar determinados fenómenos ou populações, identifica relações entre variáveis, quantificando essa relação através de procedimentos de mensuração, embora não consiga atingir o significado de casualidade das relações encontradas nos estudos experimentais (Gil, 2008: Marconi e Lakatos, 2007).

Dlate (2010) aponta que *“a abordagem qualitativa se apresenta como uma possibilidades da escolha do pesquisador, não como uma simples alternativa aos modelos quantitativos, a partir das vantagens sumárias de uma abordagem e os defeitos congénitos de outra, mas como necessária dentro do quadro teórico construído pelo pesquisador. Ou seja, partindo de uma referência teórica, o pesquisador passa a lidar com categorias analíticas e explicativas e não exclusivamente com dados quantitativos”* Segundo Ferrarotti (1999), citado por Dlate (2010) os métodos qualitativos são muito importantes no contexto da validação interna da pesquisa.

O método de abordagem caracteriza-se por uma abordagem ampla, em nível de abstracção elevado, dos fenómenos da natureza e da sociedade (LAKATOS e MARCONI, 2007). Quanto ao método de abordagem, na presente pesquisa dar-se-á preferência ao método hipotéticodedutivo, que consiste na construção de suposições baseada nas hipóteses, isto é, caso as hipóteses sejam, verdadeiras as suposições também serão. Por isso as hipóteses devem ser submetidas a testes, os mais diversos possíveis, à crítica intersubjetiva, ao controle mútuo pela discussão crítica, à publicidade (sujeitando o assunto a novas críticas) e ao confronto com os factos, para verificar quais são as hipóteses que persistem como válidas resistindo as tentativas de falseamento, sem o

que seriam refutadas. É um método com consequências, que leva a um grau de certeza igual ao das hipóteses iniciais, assim o conhecimento absolutamente certo e demonstrável é dependente do grau de certeza da hipótese.

3.2. População e amostra

De acordo com LAKATOS (2007), a população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum.

A amostra constitui uma proporção ou parcela convenientemente seleccionada do universo (população), ou seja é um subconjunto do universo.

Neste caso, o grupo-alvo da pesquisa inclui os colaboradores de construção civil e obras publicas vítimas de acidentes do trabalho e os gestores da empresa JAT Constroi Lda num total de 7, que constitui a população, mas somente foram entrevistados 4 indivíduos, dos quais 2 colaboradores e 2 gestores, que representa a amostra do estudo.

A presente pesquisa foi guiada por uma amostra não probabilística. Segundo LAKATOS (2007) este tipo de amostra é aplicada de forma intencional ou por julgamento em que há uma escolha deliberada, e que esta, por sua vez, será composta por elementos da população seleccionada intencionalmente pelo investigador, porque este considera que esses elementos possuem características típicas ou representativas da população.

Para que os dados obtidos num levantamento sejam significativos e com representatividade, é necessário que a amostra seja constituída por um número adequado de elementos. *“A estatística dispõe de procedimentos que possibilitam estimar esse número. O tamanho da amostra adequado para um nível de confiança corresponde a 95% (estatisticamente corresponde a dois desvios-padrões”* (Gil 1996).

3.3. Técnicas e instrumentos de recolha de dados

De acordo com o tipo de pesquisa, bem como os resultados que se pretende ou se espera alcançar, é de extrema importância a correcta identificação das técnicas e instrumentos de análise a serem usados para o relacionamento com os dados. De maneira que, define-se as hipóteses e pela consideração do tipo de pesquisa, consoante as recomendadas pelos diferentes autores.

Para o presente estudo foram usados as técnicas e instrumentos seguintes:

✓ **Pesquisa documental**

Marconi & Lakatos (2007) afirmam que “A característica da pesquisa documental é que a fonte de colecta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ser feitas no momento em que o facto ou fenómeno ocorre, ou depois”.

Daí o recurso ao procedimento, pelo facto de haver necessidade de analisar documentos que confirmam, ou não as constatações por trazer à superfície.

Para Gil (2008) a pesquisa documental “assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A única diferença entre ambas, está na natureza das fontes. Enquanto na pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objectivos da pesquisa”.

✓ **Pesquisa bibliográfica**

Abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contacto directo com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferencias seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas” (Marconi e Lakatos, 2007).

✓ **Entrevista**

Tem a vantagem de entrar em contacto directo com o interlocutor, tanto que Gil (2008), define a entrevista como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objectivo de obtenção dos dados que interessam à investigação.

Recorre-se à entrevista para a colecta de dados, pois, Marconi e Lakatos, (2007) definem a entrevista como “um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a colecta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social”.

3.4. Procedimentos administrativos, de selecção de amostra incluindo tipo de amostragem

Para a recolha de dados foram estabelecidos com os gestores e colaboradores da empresa JAT Conatroi Lda.. Depois, solicitou-se a colaboração de todos actores envolvidos no processo de recolha de dados. A recolha de dados foi feita através de observação directa e o contacto de uma forma individualizada com os colaboradores e gestores.

A pesquisa baseou-se numa amostragem não probabilística intencional, onde é escolhido intencionalmente um grupo de elementos que irão compor a amostra. O investigador se dirige intencionalmente a um grupo de elementos dos quais deseja saber a opinião.

A amostra colhida é não probabilística, ou seja, não recebeu nenhum método ou técnica de amostragem ou formas aleatórias de selecção, sendo também classificada como amostra de conveniência ou acidental. Segundo Martins (2002), “trata-se de uma amostra formada por aqueles elementos que vão aparecendo, que são possíveis de se obter até completar o número de elementos da amostra”.

3.5. Critérios de inclusão e exclusão, e de recolha de dados

Para a selecção da amostra foram usados, os critérios de elegibilidade que incluem **critérios de inclusão e exclusão**. O objectivo de ter critérios de inclusão e exclusão é inscrever um grupo de participantes que possam ajudar a responder à pergunta da pesquisa.

Os critérios de inclusão são as regras sobre as características específicas que uma pessoa deve ter para ser incluída no estudo.

Para o presente estudo foram usados os seguintes critérios de inclusão:

- O entrevistado ser gestor ou colaborador da JAT Conatroi Lda;
- O entrevistado que esteja envolvido no acidente de trabalho na JAT Conatroi Lda;
- As autoridades municipais, administrativas que geram o processo de gestão de construção civil e obras públicas.

Os critérios de exclusão são as regras que impedem as pessoas de participar de um estudo, mesmo que preencham todos os critérios de inclusão.

Os critérios de exclusão foram usados os seguintes:

- O entrevistado não ser gestor ou colaborador da JAT Constroi Lda;
- O entrevistado que não esteja envolvido no acidente de trabalho na JAT Constroi Lda;
- As autoridades municipais, administrativas que geram não o processo de gestão de construção civil e obras públicas.

3.5.1. Recolha e análise de dados

Após a recolha de dados, procedeu-se a análise descritiva dos resultados, os quais permitiram dar consistência ao presente estudo e gerar importantes contribuições para responder aos objectivos do estudo.

Importa referir que a representatividade da amostra, a validade e a fiabilidade dos instrumentos de recolha de dados consideram-se bases seguras que permitiram fazer com relativa tranquilidade a generalização dos resultados obtidos na amostra á população em estudo. Para Gildenberg (2000) citado por Dilate (2010) um instrumento é válido se mede o que realmente se quer medir. Para o efeito foi usada a validade interna que focalizam as particularidades e as especificidades do grupo estudado.

CAPÍTULO IV

4. APRESENTAÇÃO, LEITURA E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

No presente capítulo, vai-se apresentar e discutir resultados da Responsabilidade da Entidade Empregadora face ao Acidente de Trabalho.

4.1. Caracterização da JAT Constrói Lda

A JAT Constrói, Limitada, foi matriculada nos livros do Registo Comercial sob o número doze mil seiscientos setenta e um a folhas vinte e nove do livro C, publicada no Boletim da Republica III SERIE-Numero 5, de 06 de Fevereiro de 2007.

A JAT Constrói Lda localiza-se na Av. 25 de Setembro, 420, Maputo (Mozambique) e tem como objecto de trabalho fornecer serviços nas áreas de construção, engenharia, arquitectura, gestão de subcontratação entre outras.

Esta empresa tem contratos de Fornecimento e Aplicação de Cofragem, Mão-de-obra de Aplicação de Aço, Mão-de-obra Aplicação de Betão e realiza os trabalhos de Desenvolvimento de Fabrico de Sistemas de Cofragem Confrasilvas: Fornecimento de Sistemas de Cofragem Confrasilvas: Fornecimento de Sistemas de Cofragem Multimarcas: Mão-de-obra Aplicação de Cofragem Confrasilvas e Multimarca: Mão-de-obra aplicação de Aço: Mão-de-obra aplicação de Betão.

4.2. Subcontratação versus Terceirização

No âmbito empresarial as decisões constituem o núcleo da responsabilidade administrativa. Cabe ao administrador decidir, o que implica seleccionar entre as várias alternativas de cursos de acção aquela que lhe pareça mais adequada para o momento.

Tanto o termo subcontratação como terceirização apontam na mesma direcção quando referem-se ao processo através do qual as empresas transferem para terceiros actividades anteriormente desenvolvidas por elas (Brandli, 2000).

Existem algumas discordâncias entre terceirização e subcontratação. Vários autores incorporam estes conceitos de acordo com os tipos de actividades envolvidas. Lieira, Queiroz,

Davis, Leite apud Brandli (2000, p. 32) informam que a terceirização refere-se à transferência das actividades-meio (actividades de apoio) que até então eram realizadas pelas próprias unidades de

produção e/ ou serviços da empresa. No tangente a subcontratação, envolve a transferência das actividades-fins da empresa.

Paralelamente, existem autores que defendem que não há diferença entre subcontratação e terceirização no que concerne ao tipo de actividade envolvida. “Nos vários sectores industriais esses termos são utilizados corriqueiramente como sinónimos por empresários e profissionais actuantes, sem preocupação relacionada ao seu conceito e origem” (Serra, 2001, p. 88).

Parece importante atentar-se para o posicionamento de Silva (apud Brandli, 2000, p. 33), que encara a terceirização como uma nova forma de gestão organizacional e que sob a óptica da parceria, muitas vezes pode ser confundida com a subcontratação. Pagnani (apud Brandli, 2000, p. 33), deixa claro que a estratégia de subcontratação na pequena e média empresa pode ser fiel a todos os princípios da terceirização.

Contudo, verifica-se a existência de uma divergência entre as várias definições dos autores pesquisados e a interpretação subjetiva da realidade do setor da construção por parte daqueles que tentam dar o veredicto final em assuntos jurídicos nessa área” (Serra, 2001, p. 88).

Na indústria da construção civil, o emprego do termo subcontratação é considerado o mais adequado por Eccles (apud Brandli, 2000, p. 34), que defende a aplicação da definição terceirização um tanto ambígua nesta indústria, pelo facto da dificuldade em determinar a actividade-meio ou não-essencial de uma empresa de construção civil. Dessa forma, torna-se importante, para melhor desenvolvimento deste trabalho, considerar a subcontratação como repasse de actividades ligadas aos serviços de execução das obras.

4.2.1. Razões da subcontratação

Com base na própria estratégia e nas características do setor da construção, as empresas Apontam várias razões para a subcontratação, apesar de identificarem grandes vantagens com relação à mão-de-obra própria (Brandli, 2000).

As principais razões para terceirizar se apresentam da seguinte forma (Tomé, 1998):

- a) **Razões operacionais:** minimização dos custos, relação custo x benefício e menor preço, através de licitação de acordo com a lei, quando a selecção é para empresas públicas, pouca repetitividade do serviço e rapidez da execução’;
- b) **Razões táticas:** redução do quadro de pessoal, redução de encargos sociais e redução de problemas com a legislação trabalhista, serviços específicos que necessitam de recursos, qualidade dos produtos ou serviços prestados, buscar referências com outras tomadoras de serviço de um determinado prestador;
- c) **Razões estratégicas:** eliminação de actividades secundárias da empresa e aumento da agilidade nas decisões.

Com a crescente competitividade no mercado, as empresas passaram a desenvolver formas alternativas de organização empresarial. Na indústria da construção civil a subcontratação passou a ser uma estratégia amplamente utilizada, apesar de responder mais como uma estratégia implícita de adaptações às condições de mercado do que uma estratégia competitiva.

No nosso contexto moçambicano a subcontratação de empresas de construção civil e obras públicas, encontra-se consagrada no artigo 123 do Decreto nr. 5/2016, de 8 de Março, que estabelece as condições que a Entidade Contratante pode autorizar a subcontratação, mediante:

- a) Apresentação prévia dos documentos de habilitação relativos ao potencial subcontratado que sejam exigidos ao subcontratante na fase de formação do contrato em causa; e
- b) Preenchimento, por parte do potencial subcontratado, de requisitos de qualificação para efeitos de contratação.

O mesmo dispositivo acrescenta, nos casos de subcontratação, a Contratada permanece integralmente responsável perante a Entidade Contratante pelo exacto e pontual cumprimento de todas as obrigações contratuais.

Por outro lado, o ponto 3 do artigo em alusão, salienta que a Entidade Contratante pode recusar a subcontratação, fundamentando, quando haja receio que a subcontratação envolva um aumento de risco de incumprimento das obrigações do Contrato.

4.3. Responsabilidade da Entidade Empregadora face ao Acidente de Trabalho:

O Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, actualmente, designado o Ministério do Trabalho e Segurança Social, mandou lançar um concurso público, em 2015, para construção de um edifício denominado JAT 6, que futuramente iria albergar o Instituto Nacional de Segurança Social, na baixa de cidade de Maputo, em estrita observância do disposto do Decreto nr.5/2016 de 8 de Março que revoga o Decreto n.º 15/2010, de 24 de Maio do. Regulamento de Contratação de Empreitada de Obras Públicas, Fornecimento de Bens e Prestação de Serviços ao Estado.

As obras para construção de edifício foram adjudicadas à empresa JAT Constrói Limitada, nos termos do artigo 63 do referido regulamento, por ser uma entidade impulsionadora e referência em matéria de Segurança Social pela excelência dos serviços prestados.

De acordo com o Júnior (2015)⁶ da Ordem de Engenheiros, a empresa JAT Constrói Limitada Subcontratou a Britalar-Sociedade de Construções, SA, de Braga de Portugal.

Durante a execução das obras, no dia 14 de Julho de 2015, ocorreu um acidente de queda de andaimes tendo causando a morte de cinco pessoas e seis feridos, o que levou o Ministério de tutela a criar uma comissão de inquérito para apurar a causa do acidente fatal.

Entretanto, após o sinistro, ficou-se a saber que os trabalhadores tinham vínculo contratual com a Construtora COPE, Limitada cujos seus proprietários, muito menos o património não são conhecidos.

A comissão concluiu que a empresa portuguesa Britalar, construtora encarregue pelas obras, e a JAT Constrói negligenciaram vários aspectos no que diz respeito à segurança e estiveram na origem da queda dos andaimes.

De vários aspectos negligenciados destacam-se os seguintes:

- Os alvarás da Britalar caducaram antes da ocorrência do acidente;
- Deficiente ou falta de fiscalização.
- A falta de segurança pelo facto dos trabalhadores não estarem presos à linha de vida.

- Restrição de técnicos que não estejam ligados ao Ministério das Obras Públicas para participem no trabalho de inspecção

Segundo Junior (2015), depois de um longo período de suspeição sobre o caso, na sequência da sentença datada de Dezembro de 2018, o Tribunal Judicial da Cidade de Maputo conclui:

“visto que à data da prolação da presente decisão não se conhecia a localização da ré COPE, nem de qualquer bem em seu nome para efeitos da excussão, porque à data dos factos esta tinha em vigor um contrato de seguros válido celebrado com a ré e a EMOSE, como responsável imediato pela reparação do acidente de trabalho para cada uma urna das vitimas

A indemnização, segundo a sentença, consiste no pagamento pela EMOSE de pensão anual aos familiares e dependentes das cinco vítimas mortais do acidente, a contar desde o dia 15 de Julho de 2015, em valores que variam de cinco mil a seis mil e quinhentos meticais, salários que eram auferidos pelas vítimas ainda em vida.

Quanto aos sobreviventes, o Tribunal decidiu que a EMOSE deve pagar pensão vitalícia anual de 18 mil meticais, pelas lesões que sofreram. Entretanto, o Judicial concedeu à Empresa Moçambicana de Seguros direito de regresso sobre a COPE, ou seja, depois de ter indemnizados as vítimas, a EMOSE pode exigir compensação à construtora.

Nas alegações finais do processo, lembre-se, a EMOSE reconhecia que aquando do acidente tinha contrato ainda em dia com a COPE, entretanto, recusava-se a compensar as vítimas, pelo facto de as investigações ao fatídico acidente terem comprovado que a COPE⁴ e a Britalar foram negligentes.

Sobre o acidente do trabalho acima descrito vamos, em primeiro lugar, recorrer o artigo 216 da LT, que estabelece o seguinte:

1. Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de higiene e segurança, incumbindo ao empregador a criação e desenvolvimento de meios

⁴ COPE- Uma empresa aliada a Britalar

adequados à protecção da sua integridade física e mental e à constante melhoria das condições de trabalho;

2. O empregador deve proporcionar aos seus trabalhadores boas condições físicas, ambientais e morais de trabalho, informá-los sobre os riscos do seu posto de trabalho e instruí-los sobre o adequado cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho;
3. Os trabalhadores devem velar pela sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas que se podem ver afectadas pelos seus actos e omissões no trabalho, assim como devem colaborar com o seu empregador em matéria de higiene e segurança no trabalho, quer individualmente, quer através da comissão de segurança no trabalho ou de outras estruturas adequadas;
3. O empregador deve adoptar todas as precauções adequadas para garantir que todos os postos de trabalho assim como os seus acessos e saídas sejam seguros e estejam isentos de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
4. Sempre que necessário, o empregador deve fornecer equipamentos de protecção e roupas de trabalho apropriados com vista a prevenir os riscos de acidentes ou efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores.

Na análise jurisprudencial sobre acidente do trabalho em estudo, quanto à responsabilidade civil do empregador, constata-se a responsabilidade objectiva onde a entidade empregadora assumiu em reparar os danos sofridos do acidente através do Seguro de Acidente do Trabalho da Empresa Seguradora EMOSE com objectivo de indemnizar as vítimas e não penalizar as três empresas envolvidas no sinistro de construção de um edifício denominado JAT 6, que futuramente iria albergar o Instituto Nacional de Segurança Social.

Os danos sofridos resultantes do referido acidente, podem ser caracterizados, conforme relatos de 3 sobreviventes:

(1) *“Quando eu entrei para a COPE não tinha doença nenhuma. E, agora, não consigo ficar de pé e nem sentado por muito tempo. Não consigo dormir bem, não consigo comer direito. Eu tomo muito café.*

E fico mais nervoso. Minha vida é um problema... ”.

(2) Eu sofri muito naquele acidente. Depois de queda de andaimes, caí e perdi sentidos e só fui recuperar no HCM. Até hoje tenho sequelas daquele acidente, pois sinto as vezes dores de colunas e músculos... ”

(3) “ Depois de queda de andaimes, eu fui levado ao hospital de coma, sem sentir alguma coisa. Durante o tempo que estive no hospital não cheguei de ver nenhum chefe da COPE, esta empresa que tinha contrato de trabalho. Este acidente provocou-me lesões corporais e psicológicas que nunca vão sarrar... ”.

O Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, no seu artigo 14 do Decreto n.º62/2013 De 04 de Dezembro, estabelece a entidade responsável pelas pensões, indemnizações e demais encargos provenientes de acidentes de trabalho são:

a) As pessoas singulares e as colectivas de direito privado ou direito público, não abrangidas por legislação especial, e que beneficiam do trabalho do sinistrado; b) A entidade contratada ou subcontratada, quando se obriga respectivamente para com a entidade contratante ou com a contratada a prestar serviços e não esteja sob a direcção efectiva destas.

No artigo 15 do mesmo dispositivo legal preconiza que todos os trabalhadores por conta de outrem têm direito a assistência médica e medicamentosa imediata em caso de acidente de trabalho ou doença profissional.

Quanto ao Direito à reparação o artigo 16 do Decreto em alusão estabelece o seguinte:

1. Todo o trabalhador por conta de outrem tem direito à reparação, em caso de acidente de trabalho e doença profissional, salvo quando resulte de embriaguez, de estado de drogado ou de intoxicação voluntária da vítima.
2. 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.
3. Na impossibilidade de enquadrar o trabalhador nos termos descritos no número anterior, o empregador pode rescindir o contrato devendo neste caso indemnizar o

trabalhador segundo o regime da justa causa por parte do trabalhador, nos termos estabelecidos na lei do trabalho.

Como se pode depreender pelos relatos dos sinistrados e pela disposição legal acima descrita, a reparação do acidente de trabalho não abrange todos os danos que eventualmente dele decorram, mas apenas a integridade produtiva dos trabalhadores – isto é, os únicos danos relevantes em matéria de reparação de acidente de trabalho são a morte e a redução da capacidade de trabalho ou de ganho e não a simples lesão, perturbação funcional ou doença, que são considerados apenas como factos intermédios causadores de morte ou incapacidade.

CAPÍTULO V: DISCUSSÃO

O problema de pesquisa inserido no presente estudo, encontra o seu fundamento, em várias discussões académicas que revelam a problemática da responsabilidade da entidade empregadora considerar relevantes os danos colaterais de acidente de trabalho em Moçambique, associada a falta de clareza no ordenamento jurídico sobre as consequências de acidente do trabalho do ramo de construção civil e obras públicas.

Responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes do trabalho é um tema bastante controverso, pelo facto de envolver uma série de suposições, além de incluir os posicionamentos dos Tribunais Judiciais.

Dando importância do tema citado acima e a actualidade do mesmo, é apresentado dois pensamentos doutrinários de responsabilização do empregador pela ocorrência de acidentes de trabalho, são elas: a responsabilidade civil subjetiva e a responsabilidade civil objetiva. Ambas visam prevenir a ocorrência desses infortúnios e garantir uma reparação ao empregado que vier a sofrer eventual dano originados pelo acidente em atividades de risco, efetivando-se assim o princípio de acesso à justiça.

As causas de AT predominantes no presente estudo foram as quedas acontecidas em andaimes. Possivelmente ocorreram devido a não utilização do Equipamento de Protecção e Segurança por parte dos trabalhadores, além do facto de eles, muitas vezes, terem de arriscar, ficando próximos a beiradas dos edifícios em construção para realizarem alguma atividade. Além disso, equipamentos, como andaimes, nem sempre são revisados e acabam funcionando precariamente, colocando a vida dos trabalhadores em risco.

O acidente do trabalho ocorrido na Empresa Constroi Lda, trouxe consequências dramáticas para as famílias e para o próprio trabalhador vítima de um acidente de trabalho, o que reclamava uma resposta social eficaz, pois, os danos laborais atingem (muitas vezes de forma relevante e irreversível) a capacidade produtiva do trabalhador, tendo repercussões para além da sua esfera pessoal em virtude da sua força de trabalho constituir, em regra, a sua única fonte de rendimento e da sua família.

A legislação laboral vigente apesar de sofrer progressiva evolução, mas mostra-se ainda, lacunas em termos de garantir a reparação de danos coletivos de acidente do trabalho sobretudo na actividade de risco, como caso de construção civil e obras públicas.

Neste sentido, o Direito do Trabalho foi-se demarcando como um direito especial frente ao direito comum civil impulsionado, consideravelmente, entre as questões juslaborais, contudo, acidente de trabalho tanto a doutrina, quanto a jurisprudência utilizam três, sendo o acidente típico, o acidente atípico e o acidente de trajeto, por isso, diante da dimensão de conceitos na doutrina e na jurisprudência, é importante e necessário compreender como se aplica no ramo do direito trabalhista, na medida que, ao analisar o acidente do trabalho é inevitável abordar sobre a saúde do trabalhador.

No caso vertente, imputa-se a responsabilidade do tipo objectiva, que segundo (CAVALIERI FILHO, 2002) pelo facto de responsabilizar alguém independentemente de dolo ou culpa. Assim, o empregador expõe o empregado ao risco e responde independente da culpa. Portanto, surge então a necessidade do empregador proporcionar um ambiente seguro ao trabalhador, assim como, preservar a saúde deste. O acidente na empresa JAT Constrói, ocorreu em razão de sua actividade ou profissão, criando um perigo, estando eminente a reparar o dano que poderia causar, salvo prova de ter obedecido a todas as medidas idôneas a evitá-lo.

Nesta perspectiva, os fundamentos teóricos do presente trabalho enquadram-se na teoria do risco criado, que segundo Franca (2009), é uma ampliação da teoria do risco proveito, qualquer actividade, seja económica ou não, é geradora de riscos, isto é, o agente coloca-se em situação de risco tão somente por exercer a actividade e, portanto, estará obrigado a indemnizar bastando a exposição ao dano.

CAPÍTULO VI: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Neste estudo, analisou-se a responsabilidade da entidade empregadora face ao acidente de trabalho no ordenamento jurídico moçambicano. Especificamente, procurou-se: a) conceitualizar responsabilidade objectiva e subjectiva da entidade empregadora face aos acidentes do trabalho; b) descrever o contexto histórico legal moçambicano das espécies de responsabilidade empregadora existentes nos acidentes de trabalho; c) demonstrar os argumentos legais e sociais que viabilizem a responsabilização da empregadora face ao acidente de trabalho; e d) identificar as políticas e estratégias existentes para a garantia de responsabilidade empregadora nos acidentes de trabalho.

6.1. Conclusão

Tomando em conta o problema levantado decorrente deste estudo, as hipóteses pré-definidas e os objectivos formulados com vista a obter resposta com argumentos científicos e, em face dos resultados encontrados, pode-se concluir o seguinte:

- Os trabalhadores da construção civil constituem um grupo de pessoas que realizam sua actividade laboral em ambiente insalubre e de modo arriscado. Geralmente são atendidos inadequadamente em relação aos salários, equipamento de segurança no trabalho, alimentação e transporte; possuem pequena capacidade reivindicatória e, possivelmente, reduzida conscientização sobre os riscos aos quais estão submetidos.
- Num processo de adjudicação de obras á Empresa Constrói Lda relativo ao ordenamento jurídico moçambicano, não foram observados todos ditames legislativos em matérias de segurança no trabalho e a fiscalização de obras;
- A responsabilidade da entidade empregadora não considera relevantes os danos colaterais de acidente de trabalho.

Por fim, concluímos que a responsabilidade c, ainda hoje, é tida como regra geral. Contudo, percebe-se na jurisprudência e doutrina um posicionamento favorável a aplicação da responsabilidade objectiva, quando da incidência de acidente do trabalho em razão da actividade de risco. Ambas as teorias, embora sejam antagônicas, se complementam. Desde que, seja

disciplinado em lei quais as causas de actividades de risco. O que geraria um equilíbrio no que concerne aos acidentes do trabalho e sua responsabilização pelo empregador.

De acordo com as conclusões supra mencionadas validou-se a terceira hipótese, segundo a qual *“A falta de clareza da legislação laboral não propicia a entidade empregadora a responsabilização plena dos dados resultantes de acidente de trabalho.*

6.2. Recomendações

Face as constatações acima referidas, recomenda-se o seguinte:

- Sendo a actividade da Construção Civil considerada de elevado nível de risco e detentora de uma taxa de sinistralidade laboral preocupante: como já atrás foi mencionado, urge contrariar esta tendência em prol de uma cultura de prevenção e segurança que envolva todos os intervenientes no processo construtivo;
- Ser necessário haver um maior esforço colectivo, tanto das empresas, como dos sindicatos e do Estado, através de sua máquina fiscalizadora, para investir no sector, objetivando minimizar os riscos ocupacionais existentes e, conseqüentemente, os acidentes do trabalho;
- No âmbito na esfera de responsabilidade civil ser necessário conseguir-se cumprir o requisito do nexo de causalidade do empregador porque a responsabilidade do empregador nos casos de acidente de trabalho está ligada ao dolo ou culpa, caracterizando responsabilidade objectiva ou subjectiva;
- Quando o empregador expõe o empregado ao risco deve responder independente da culpa. Portanto, surge então a necessidade do empregador proporcionar um ambiente seguro ao trabalhador, assim como, preservar a saúde deste;
- O cumprimento da legislação de Segurança e Saúde no Trabalho é fundamental para poder nortear o trabalho do dia-a-dia das empresas, contribuindo para garantir a prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais e a execução do trabalho nas melhores condições.

BIBLIOGRAFIA

Obras, revistas, documentos

ADAMO, Mário António (2003). *Mercado De Terras Nas Áreas Urbanas, Sua Implicação Na Ocupação e Uso De Terra: Estudo de Caso da Área Periurbana da Cidade Da Matola*”. Biblioteca da UEM: Maputo.

AMADO, João Leal (2011). *Contrato de trabalho*.3.ed. Editora Coimbra; Lisboa.

ANTUNES, Carlos, et al. (2015). *Lei do trabalho de Moçambique anotada*. Escolar Editora; Maputo.

BRANDÃO, Cláudio (2002). *Acidente de Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador*. São Paulo.

BRANDLI, Luciana L. (2000).. A estratégia de subcontratação e as relações organizacionais na construção civil de Florianópolis. (Coleção trabalhos acadêmico-científicos. Série dissertações de mestrado). Ijuí: Editora Unijuí, Mocambique
CARBONNIER, Jean (2000). Droit civil. v. 4, Les obligations. Droit civil, t. 04 [nouvelle édition comum]: Obligations (Les) (Francês). Franca.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira (2013). *Manual de direito previdenciário*. 15. ed. Rio de Janeiro.

CAVALIERI FILHO, Sergio (2012). *Programa de responsabilidade civil*. 10. ed. Atlas. São Paulo: Atlas S.a, 2012.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. (2002). *Programa de Responsabilidade Civil*. 3.^a ed., Malheiros: São Paulo.

COELHO, Fábio Ulhoa (2009). *Curso de direito civil: obrigações responsabilidade civil*. 3. ed. Saraiva; São Paulo.

DELGADO, Maurício Godinho (2010). *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo.

Direito de Uso e Aproveitamento de Terra e os Conflitos Emergentes Em Moçambique;

DLATE Paulo. v,Lima (2010). *Distinção e Integração da Pesquisa Qualitativa e Quantitativa* (texto de apoio):UEM- Maputo.

GIL, António Carlos(2008), *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*, 6ª Edição, Atlas: São Paulo.

JUNIOR,Theodoro Humberto (1987). *Acidente do trabalho e responsabilidade civil comum*. Saraiva: São Paulo.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Direito e processo do trabalho na perspectiva dos direitos humanos*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 231.

LEVIEQUE, Agostinho (2001). *Gerir recursos é gerir mudanças*.1ª Edição Ndjira: Maputo.

MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, e a Maria (2007), *Fundamentos de Metodologia Científica*, 5ª Edição, Atlas: São Paulo.

OLIVEIRA, José. *Acidentes do trabalho: teoria, prática, jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 1991.

OLIVEIRA, Maria José da Costa. (2008). *Comunicação pública*. SP: Alínea Campinas.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

PEREIRA, Caio Mário da Silva (1990=.. *Instituições de direito civil*. Forense: Rio de Janeiro:

PIREP/COREP (2016). *Perfil do Sector da Construção Civil*. Maputo.

SOUZA, Marcelo Papaléo (2001).. *Responsabilidade Objetiva do Tomador de Serviços – Enunciado n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho*. In *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4.ª Região*. Volume 32. Tribunal Região do Trabalho: Porto Alegre.

SUSSEKIND, Arnaldo (2000).. *Direito Internacional do trabalho*. 3 ed. LTR: São Paulo.

SUSSEKIND, Arnaldo (2004). *Curso de direito do trabalho*. 2 ed. Rio de Janeiro.

VENOSA, Sílvio de Salvo (2006). *Direito civil: responsabilidade civil*. 6. ed. Atlas; São Paulo.

VENOSA, Sílvio de Salvo. (2003). Direito Civil: *Responsabilidade Civil*. 3 ed. Atlas: São Paulo..

Legislação

Boletim da Republica, III SERIE-Numero 5. 4º Suplemento, de 06 de Fevereiro de 2007.
ANUNCIOS JUDICIAIS E OUTROS.

Decreto n.º 15/2010, de 24 de Maio - Regulamento de Contratação de Empreitada e Fornecimento de Bens e Prestação de Serviços do Estado.

Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro, Regulamento que Estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

Decreto n.º 94/2013 de 31 Dezembro, Regulamento do Exercício da Actividade de Empreiteiro de Obras Públicas e de Construção Civil.

Decreto n.º 05/2016, 08 de Marco-Regulamento de Contratacao de Empreitadas de Obras Publicas. Fornecimento de Bens e Prestacao de Servicos do Estado.

Decreto-Lei n.º 39/99/M de 3 de Agosto, aprova CÓDIGO CIVIL de Moçambique. 4ª Edição.
Escolar Editora: Maputo

Diploma Ministerial n.º 76/2015 de 22 de Maio, Regulamento do Licenciamento da Actividade de Consultoria de Construção Civil.

Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto que aprova a Lei do Trabalho, publicada no BR n.º 31, I Série, Imprensa Nacional de Moçambique.

Diploma Ministerial n.º 77/2015 de 22 Maio, Regulamento do Licenciamento da Actividade de Empreiteiro de Obras Públicas e de Construção Civil,

Correio electrónico

BUENO, Daine (2011) O texto publicado foi encaminhado por um usuário do site por meio do canal colaborativo Monografias. O Brasil Escola não se responsabiliza pelo conteúdo do artigo

publicado, que é de total responsabilidade do autor. Para acessar os textos produzidos pelo site, acesse: Disponível; <http://www.brasilecola.com>. Acessado no dia 13/12/2020.

Instituto Nacional de Segurança Social. Disponível: [www.inpsgb.com»regime/soat.dp/413.atop](http://www.inpsgb.com/regime/soat.dp/413.atop)
Acessado no 10/07/2020 .

O.T.M.C..S. – Organização dos Trabalhadores de Moçambique. Disponível: www.otm.org.mz/14-higiene-eseguranca-no-trabalho . Acessada no dia 20/12/2020.

ANGOLA: SEGURO DEAC Disponível:
www.angop.ao/angola/pt_pt/noticias/economia/2016/6/27/Angola-Seguro-acidente-trabalhouma-obrigacao-legal-negligenciada,93576edc-c415-467c-83d0-8e82bf076b41.html.IDENTE DE
TRABALHO, UMA OBRIGAÇÃO Acessado no dia 20/12/2020.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 25 abr. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto (2017). Direito do trabalho. 33. ed. Saraiva. São Paulo.
<<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=346866&plocalConexao=sap2&=PDF>>. Acesso em: 25 maio 2019.

PÚBLICA DE MOÇAMBIQUE MINISTÉRIO DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL-
DIRECÇÃO NACIONAL tipo DE OBSERVAÇÃO DO MERCADO DO TRABALHO
BOLETIM DE ESTATÍSTICAS DO TRABALHO-2019.

Boletim de Estatísticas do Trabalho – 2019 EDITOR: Ministério do Trabalho e Segurança Social
Direcção Nacional de Observação do Mercado do Trabalho Av. 24 de Julho N.o 2298, Caixa Postal
N.o 281, Telefone: 21 420595, 21 420605.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 25 abr. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm>. Acesso em: 27 abr. 2018.

SOUZA, Sandi. Elementos da Responsabilidade Civil. Disponível em: STF. Jurisprudencias. Pesquisa Jurisprudencial. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/pesquisarJurisprudencia.asp>> Acessado em 25 de fevereiro de 2019.