



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA  
A POLITÉCNICA  
INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS  
ISAEN  
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL

**Análise do Regime Jurídico Moçambicano da  
Descaracterização de Acidentes de Trabalho e  
Doenças Profissionais.  
Caso da Mota-engil, 2016-2018.**

Cândida da Conceição Vaz Bila Nhavoto

Estudante número 455448

Maputo, Novembro, 2022

INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS –

ISAEN

PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL

Análise do Regime Jurídico Moçambicano da Descaracterização de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais. Caso da Mota-Engil, 2016-2018.

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito Empresarial da Universidade Politécnica, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito Empresarial.

Orientador: Prof. Doutor Pedro Baltazar

Candidata: Cândida da Conceição Vaz Bila Nhavoto

Maputo, Novembro, 2022

## **Dedicatória**

Dedico o presente trabalho ao meu esposo e filhas, que tanto se sacrificaram por mim para que pudesse concretizar esta etapa na minha vida.

## **Agradecimentos**

Ao meu professor e orientador, Prof. Doutor, Pedro Baltazar que recebeu-me e orientou a elaboração desta dissertação, a quem admiro muito.

Aos meus colegas de pós-graduação, que me proporcionaram uma convivência feliz e tranquila ao longo de nossa caminhada. Em especial, ao meu colega Carlos Singano Infamanu Júnior, pelo seu carinho, atenção, dedicação e paciência. Ele que é um novo amigo, faz com que me sinta na companhia de um velho amigo, terá sempre um lugar reservado no meu coração.

À minha mãe, cheia de energia e que não mede esforços para atingir os seus objectivos.

Ao meu pai, que é tudo o que almejo que faça parte de mim como pessoa porque ele, respeita, perdoa, ouve, elogia, cuida, encontra sempre o lado positivo das situações negativas, é honesto, sério, trabalhador, puro e porque os seus actos falam mais do que qualquer palavra. Tenho orgulho de dizer que é meu pai! (em memória).

As minhas filhas, Rindella e Nhandi, razão do meu viver e que me ensinaram o significado das palavras *amor incondicional*.

Ao Dad, pela paciência que tem comigo e pela atenção que dispensa as nossas filhas.

Sou mais feliz com ele ao meu lado. Te amo!

Ao Oseias Pondja, a quem Venero e compartilhei várias experiências sem restrições do seu conhecimento, de forma admirável e é um exemplo a ser seguido.

Ao meu irmão Sérgio Cassamo, maravilhoso, que admiro como pessoa e como profissional, porque aceita as pessoas como elas são, é tolerante e paciente e não poderia ser diferente.

Ao meu irmão Luís e à minha cunhada Atalvina Wate que são jovens, modernos e lindos.

As minhas sobrinhas Kiembene, Silene, Thandy, Carmen e Erika, que iluminam minha vida.

As minhas lindas Hermingarda e Telma que respeito, admiro e nas quais confio. Muito obrigado.

Aos meus amigos Simbine e França, que, embora não convivamos diariamente, os laços permanecem e a torcida para que cada um tenha êxito em sua caminhada é permanente.

## **Parecer do orientador**

## **Lista de Gráficos**

	Página
Gráfico nº1 Nível Académico do Trabalhador	39
Gráfico nº2 Nível de percepção das consequências resultantes da falta do cumprimento das medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais	45

	Página
<b>Lista de Tabelas</b>	
Tabela nº 1 Sexo do trabalhador- Idade do trabalhador	38
Tabela nº 2 Sexo do Chefe - Faixa Etária do Chefe	39
Tabela nº 3 Tabela ilustrativa que evidencia os dados recolhidos sobre trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho e os acidentes de trabalho que foram descaracterizados durante o período de três anos.	41
Tabela nº4 Tabela ilustrativa que evidencia os dados recolhidos sobre trabalhadores com doenças profissionais e com doenças profissionais descaracterizadas durante o período de três anos.	41
Tabela nº 5 Tabela ilustrativa de acidentes de trabalho durante o período em alusão	42
Tabela nº 6 Avaliação da preocupação em observância das técnicas de prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho, por parte dos gestores.	43
Tabela nº 7 Acções desenvolvidas para prevenir e evitar a sua descaracterização por forma a garantir a manutenção da qualidade dos serviços na Mota-engil.	45

## **ABREVIATURAS**

CRM – Constituição da República de Moçambique

CC – Código Civil

CPT – Código do Processo de Trabalho

DL – Decreto-Lei

n.º(s) – Número(s)

ACRL – Acórdão da Relação de Lisboa

CT – Código do Trabalho

ISAEN – Instituto Superior de Altos Estudos e Negócios

N ° - Número

p. (pp) – Página(s)

ss – Seguintes

LAT – Lei dos Acidentes de Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Sub nosso – sublinhado nosso

al. (s) – alínea(s)

vol.(s) volume(s)

IPEME – Instituto de Promoção de Pequenas e Médias Empresas

## **EPÍGRAFE**

*O perigo, o risco do acidente respira-se no seu próprio ar. Insidioso e inevitável, sente-se a cada vibração do movimento a sua implacável ameaça. No exacerbado e tumultuário arranco da máquina produtora, a realidade indestrutível e insofismável das causas surgia então, com efeito, em toda a sua pungente nudez: o operário subordinado a máquina junto da qual a sua função e de concatenação e correctiva, e a vítima fatal do risco que a mesma máquina multiplica e aguça. Risco inerente à máquina. Risco inerente ao trabalho. Risco inerente à profissão. Risco que não se arranca nem da máquina, nem do trabalho, nem da profissão.*

**Fernando Emygdio da Silva**

## Resumo

Esta dissertação, *Análise do Regime Jurídico Moçambicano da Descaracterização de Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais, Caso da Mota-engil, 2016-2018*, teve como objectivo procurar dar resposta ao problema a investigar mormente, *até que ponto o regime jurídico moçambicano induz as relações entre empregado e empregador quanto a tomada de decisões relativas aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, levando o empregador a eximir-se das responsabilidades dos infortúnios dos trabalhadores no que concerne aos acidentes de trabalho e doenças profissionais?*

Para a efectivação deste estudo, usou-se o método dedutivo, monográfico, análise dos dados bibliográficos, documental, leitura de livros, revistas, dissertações, teses, artigos jurídicos disponibilizados via internet e jurisprudências observação de campo e estudo de caso, acima mencionada, para aferir as relações jurídico-laborais na vertente da responsabilização na reparação dos danos emergentes de infortúnios laborais

Trazendo o resultado de outros estudos, para esta discussão, pode-se afirmar que em matéria de descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais, a responsabilização de proteger o trabalhador é do Estado, incumbido a reparação desses danos às entidades empregadoras e as seguradoras, para as quais os empregadores repassaram.

Avaliadas as situações de descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ainda existe penumbra relativa ao acidente, que possa ocorrer de e para o posto de trabalho, (quedas, assaltos, acidentes de viação), que o empregador e os empregados desconhecem a sua relação nos acidentes de trabalho e doenças profissionais

Das hipóteses apresentadas na pesquisa, valida-se a hipótese *H<sub>0</sub>*, de que *não é a legislação laboral que influencia os empregadores a descaracterizarem os acidentes de trabalho e as doenças profissionais e eximirem-se de dar assistência ao trabalhador*, porquanto concluiu-se que o desconhecimento da legislação laboral ou a não observância da mesma pode ser a causa. Esta afirmação ficou evidente no caso de estudo, nos resultados alcançados com a divulgação das normas de saúde e segurança no trabalho.

Palavras-chave: Descaracterização, Acidente de Trabalho, Doença Profissional, Responsabilidade Civil, Seguro, Saúde e Segurança no Trabalho.

## Abstract

This dissertation, Analysis of the Mozambican Legal Regime for Mischaracterization of Occupational Accidents and Occupational Illnesses, Mota-engil Case, 2016-2018, aimed to provide an answer to the problem to be investigated, in particular, to what extent the Mozambican legal regime induces relationships between employee and employer regarding decision-making on work accidents and professional diseases, leading the employer to exempt itself from the responsibilities of workers&; misfortunes with regards to work accidents and professional diseases?

For the realization of this study, the deductive, monographic method was used, analysis of bibliographic data, documents, reading of books, magazines, dissertations, theses, legal articles made available via the internet and observation of field jurisprudence and case study, as mentioned above, to assess legal and labor relations in terms of accountability in the handling of damages arising from misfortunes at work

Bringing the result of other studies, for this discussion, it can be stated that in terms of mischaracterization of accidents at work and occupational diseases, the responsibility for protecting the worker lies with the State, responsible for protecting the damage to employers and protected entities, to which employers passed on.

Evaluated the situations of mischaracterization of accidents at work and occupational diseases, there is still a penumbra regarding the accident, which can occur to and from the workplace, (falls, robberies, road accidents), which the employer and employees are unaware of their relation in accidents at work and occupational diseases.

From the hypotheses excluded in the research, hypothesis *Ho* is validated, *that it is not the labor legislation that influences employers to mischaracterize work accidents and occupational diseases and exempt themselves from providing assistance to the worker*, for the time being it is concluded that ignorance of labor legislation or non-compliance with it may be the cause. This statement was evident in the case study, in the results achieved with the dissemination of health and safety standards at work.

Keywords: Mischaracterization, Accident at Work, Occupational Disease, Civil Responsibility, Insurance, Health, Safety at Work.

<b>Dedicatória</b> .....	iii
<b>Agradecimentos</b> .....	iv
<b>Parecer do orientador</b> .....	v
<b>Lista de Gráficos</b> .....	vi
<b>Lista de Tabelas</b> .....	vii
<b>ABREVIATURAS</b> .....	viii
<b>Resumo</b> .....	x
<b>Abstract</b> .....	xi
<b>CAPÍTULO I</b> .....	1
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>Tema</b> .....	1
<b>1.1 Delimitação</b> .....	3
<b>1.2 Problema a investigar</b> .....	3
<b>1.2.1 Hipóteses</b> .....	4
<b>1.3 Objectivos</b> .....	5
1.3.1 Objectivo Geral.....	5
1.3.2 Objectivos Específicos.....	5
<b>1.4 Justificativa</b> .....	5
<b>1.5 Contextualização</b> .....	7
<b>1.6 Estrutura do trabalho</b> .....	7
<b>1.7 Metodologia</b> .....	8
<b>1.7.1 Método de Pesquisa</b> .....	8
<b>1.7.2 Métodos de abordagem</b> .....	8
<b>1.7.3 Métodos de Procedimentos</b> .....	8
<b>1.7.4 Método Monográfico</b> .....	9
<b>2.1 Revisão Bibliográfica</b> .....	13
<b>2.2 Marco conceptual</b> .....	14
<b>2.3 Enquadramento teórico</b> .....	18

2.4 Descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais .....	33
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>37</b>
<b>Gráfico 1 – Nível Académico do Trabalhador.....</b>	<b>39</b>
<b>Gráfico 2 – Percepção das consequências da falta de cumprimento das medidas de     prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais .....</b>	<b>45</b>
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>47</b>
<b>Discussão dos resultados colhidos.....</b>	<b>47</b>
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>50</b>
<b>5. Conclusões e Recomendações.....</b>	<b>50</b>
<b>5.1. Conclusões .....</b>	<b>50</b>
<b>5.2. Recomendações .....</b>	<b>52</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>53</b>
<b>Legislação.....</b>	<b>56</b>
<b>Páginas de Websites.....</b>	<b>57</b>
<b>Convenções .....</b>	<b>58</b>
<b>Acórdãos .....</b>	<b>59</b>
<b>Anexo.....</b>	<b>60</b>

# CAPÍTULO I

## 1 INTRODUÇÃO

### **Tema**

O tema aqui discutido é “ *Análise do Regime Jurídico da Descaracterização de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Moçambique*”. *Caso Mota-engil, sucursal de Moçambique, 2016 -2018.*

O Decreto 62/2013 de 4 de Dezembro, artigo 9, refere que *o trabalho* envolve toda a actividade profissional, remunerada ou, produtiva ou criativa, desenvolvida para determinado fim e, durante esse processo, podem ocorrer acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

Francisco Iglésias, no seu livro *A Revolução industrial*, 1981, afirma que, depois da Revolução Industrial, a máquina passou a ser responsável pela produção e a frequência e gravidade dos acidentes de trabalho são uma prova da embaraçada e conflituosa relação entre capital e trabalho, e, dado ao crescente volume, a gravidade e a diversidade tipológica de acidentes de trabalho e doenças profissionais que constituíam um fenómeno relevante das relações empregador e empregado, começou a ser motivo de preocupação e análise, levando à criação de legislação de protecção ao trabalhador do infortúnio laboral, a partir do Século XIX. Ramalho (2012), advoga que com a revolução industrial, apareceu a questão social que no meio da evolução técnica, económica e social aumentou a existência de acidentes de trabalho, criando assim, uma necessidade de corrigir, proteger o trabalhador e nasceu o que designamos hoje como protecção a Acidentes de Trabalho.

Deste modo, o reconhecimento da indispensabilidade da protecção laboral, no âmbito dos acidentes de trabalho, constituiu um dos marcos mais importantes na evolução do Direito de Trabalho, passando a ser mais valorizado o respeito pela dignidade da pessoa humana, o que levou a uma melhoria das condições de trabalho.

Em Moçambique, até 2013, o regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais era regido pelo Diploma Legislativo n.º 1706, de 19 de Outubro de 1957, revogado através do Decreto n.º62/2013, de 04 de Dezembro.

O Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro, que aprova o Regulamento dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, foi o culminar da evolução social, económica e legislativa,

e nele podemos encontrar todo um conjunto de normas destinadas à protecção do trabalhador. Este regime regula a reparação dos danos emergente de acidentes de trabalho, determinando o responsável por essa reparação e as situações em que a mesma deve ser concedida.

O Regime geral dos acidentes de trabalho vem definido no artigo 222 da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, regime que se baseia no princípio da responsabilidade objectiva (independente da culpa)<sup>1</sup> da entidade empregadora.

Para sustentar esta abordagem, a Assembleia da República de Moçambique para além da Lei nº23/2007, de 01 de Agosto, Lei do Trabalho, em vigor, consequentemente instrumentos par a sua operacionalização (instrumentos de regulamento colectivo de trabalho, convenções colectivas, contrato de trabalho estrangeiro, mediação e arbitragem regulamento de higiene e seguros, formação profissional, segurança social, Inspecção de trabalho) que estabelece os princípios e normas para orientar e conduzir o trabalhador e o empregador de forma a cumprir com os seus direitos e deveres profissionais A assunção dos riscos dos acidentes de trabalho por parte da entidade patronal é uma consequência da autoridade que esta exerce sobre o trabalhador, no âmbito do contrato.

Assim, tendo em conta esta ideia e tudo o que foi exposto neste estudo, parece existirem dúvidas que devem ser esclarecidas, pois a resposta às mesmas não é tão clara como seria de esperar. Estamos a falar, nomeadamente, do facto da responsabilidade do empregador se fundamentar sempre na desigualdade das partes e no hipotético benefício monetário, mesmo em situações em que o empregador não tem qualquer domínio.

Para Cabral, et al (2006:25)

A segurança e saúde do trabalho não é vista, hoje em dia, como um mero somatório de medidas avulsas de carácter técnico e organizativo, antes como uma política de gestão da empresa que se deve subordinar a uma determinada filosofia de prevenção e desenvolver-se de acordo com metodologias próprias. Este reconhecimento supõe que sobre a segurança e saúde no trabalho se tenha uma perspectiva sistémica, enquadrada pela acção do Estado no âmbito do Sistema de Prevenção de Riscos Profissionais.

A organização socioeconómica está baseada no trabalho que promove uma relação entre empregador e empregado. A relevância do tema circunscreve-se pela elevada sinistralidade laboral e doenças profissionais assinaladas no País, com impactos e consequências económicas, sociais e pessoais, que advêm dos acidentes de trabalho e doenças profissionais,

---

<sup>1</sup> O que não exclui que possa existir responsabilidade objectiva por facto ilícito, quando o acidente decorra por culpa do empregador, como por exemplo em situações de falta de segurança no local de trabalho.

passando pela lesão propriamente dita, à perda de capacidades para o trabalho, bem como ao sofrimento gerado ao trabalhador sinistrado e à sua família.

A realização da presente dissertação “ *Análise do Regime Jurídico da Descaracterização de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Moçambique,*” para além de propor-se para obtenção do grau de Mestrado em Direito Empresarial, o seu fundamento é prestar alguma participação, ao estudo sobre as adversidades laborais, na vertente jurídica. Desta feita iremos desenvolver conceitos legais de acidente de trabalho e de doença profissional, baseados na Legislação, nomeadamente: Lei nº.23/2007 de 1 de Agosto, Lei de Trabalho; Decreto nº.62/2013 de 04 de Dezembro, que aprova o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais; Lei nº01/2010, de 31 de Dezembro (Lei de Seguro); Lei nº.98/2009, Lei de Higiene e Segurança, no Trabalho; Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a matéria em estudo e a Constituição da República de Moçambique.

### **1.1 Delimitação**

O estudo foi realizado na Cidade de Maputo e compreendeu repartições de justiça, sindicatos, Inspeção Geral de Trabalho, Centro de Arbitragem Laboral, Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), e a Mota- engil Construções, período de 2016 – 2018. Foi analisada a seguinte legislação de base; nº.2 do artigo 85 da Constituição da República de Moçambique; nº.1 do artigo 222 e nº.1 do artigo 224 da Lei nº.23/2007 de 1 de Agosto - Lei de Trabalho; Decreto nº.62/2013 de 04 de Dezembro – que aprovou o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais; Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

### **1.2 Problema a investigar**

O crescimento económico em Moçambique caracterizado pelo surgimento de mais actividades em todas as áreas da indústria, comércio, serviços, agricultura entre outras, leva a novas relações de trabalho entre empregador e empregado (representado pelo sindicato) muitas vezes discordantes, no que diz respeito à descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Segundo o Instituto de Promoção de Pequenas e Médias Empresas – IPEME, em Moçambique os acidentes de trabalho e doenças profissionais, muitas vezes, revelam as deploráveis condições

de trabalho a que os trabalhadores são expostos e obrigados a suportar, por falta de outras opções que lhes possam garantir a sobrevivência.

Os empregadores assumem a inevitabilidade de acidentes de trabalho e doenças profissionais para justificar a sua falta em não prover elementos de segurança laboral. Inúmeras vezes os empregadores descaracterizam os acidentes de trabalho e doenças profissionais como sendo falta grave e indesculpável da vítima (empregado). Para eles, os acidentes de trabalho seriam o resultado da imprudência e da ignorância dos trabalhadores, por vezes vistos como propositados para terem indemnizações indevidas.

A segurança e saúde do trabalho não é vista, hoje em dia, como um mero somatório de medidas avulsas de carácter técnico e organizativo, antes como uma política de gestão da empresa que se deve subordinar a uma determinada filosofia de prevenção e desenvolver-se de acordo com metodologias próprias.

O tema em discussão é pertinente visto que as empresas carecem de condições laborais adequadas que favorecem o trabalhador, exposto cada vez mais ao perigo. O empregador deveria ser mais atento na observância das normas atinentes à relação jurídico-laboral, responsabilizar-se, *in toto*, nos casos de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Neste contexto, em consonância com o problema de pesquisa, é formulada a seguinte pergunta:

*Até que ponto o regime jurídico moçambicano induz as relações entre empregado e empregador quanto a tomada de decisões relativas aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, levando o empregador a eximir-se das responsabilidades dos infortúnios dos trabalhadores no que concerne aos acidentes de trabalho e doenças profissionais?*

### **1.2.1 Hipóteses**

Tendo em conta, o problema e a pergunta a investigar, podem ser formuladas as seguintes hipóteses.

H0. Não é a legislação laboral que influencia os empregadores a descaracterizarem os acidentes de trabalho e as doenças profissionais e eximirem-se de dar assistência ao trabalhador

H1. É a Legislação Laboral que influencia os empregadores a descaracterizarem os acidentes de trabalho e doenças profissionais e a eximirem-se de dar assistência ao trabalhador.

### 1.3 Objectivos

Os objectivos do presente estudo, estão relacionados com o objecto de pesquisa, *Análise do Regime Jurídico Moçambicano da Descaracterização de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Moçambique*. Assim,

#### 1.3.1 Objectivo Geral

O objectivo geral deste estudo é:

- analisar os acidentes de trabalho e doenças profissionais, tendo como ponto de partida a empresa Mota-engil;

#### 1.3.2 Objectivos Específicos

Para concretizar o objetivo geral, foram elencados os seguintes objectivos específicos:

- apurar as causas e técnicas de prevenção de descaracterização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- verificar as consequências da descaracterização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- identificar soluções tendentes a evitar a descaracterização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

### 1.4 Justificativa

Os empregadores, vezes sem conta, descaracterizam acidentes trabalho e doenças profissionais e culpabilizam o trabalhador, de sorte que eles próprios assumem-se culpados e nem se quer têm ideia dos efeitos prejudiciais dessa admissão.

Os trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais passam um drama inqualificável que se pode traduzir em degeneração, em lesão corporal, amputação de membros, perda de visão, conseqüentemente perda de emprego que leva à privação ou redução do rendimento familiar, ao sofrimento dele e da família, incapacidade de ter tratamento médico, por conseguinte o ónus para o trabalhador é terrível, e o empresariado também é afectado, com a diminuição da produtividade e redução de mão-de-obra, treinada. Nalguns casos os acidentes de trabalho ou doenças profissionais podem levar a morte do trabalhador, com todas conseqüências daqui emergentes.

Por outro lado, tem-se verificado que as entidades empregadoras não cumprem com as suas obrigações estabelecidas para prevenir ou mesmo colmatar os acidentes de trabalho e doenças profissionais em prol da segurança dos trabalhadores nos seus postos de trabalho.

Apesar de haver um quadro legal que protege o trabalhador, em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, este, muitas vezes, não é observado pelas entidades empregadoras, o que constitui falta de consideração a este direito fundamental, a vida e a integridade física e psíquica do trabalhador, que são protegidas, consagradas pela Constituição da República de Moçambique, no seu n.º2, do artigo 85.

Entende-se ser pertinente levar a cabo a presente pesquisa, de modo a trazer a discussão de vários aspectos que podem melhor caracterizar e compreender os acidentes de trabalho e doenças profissionais, de forma a prover aos empregadores e empregados, de instrumentos apropriados de resolução de conflitos laborais que respeitem a dignidade do trabalhador e é um assunto que preocupa entidades governamentais e não-governamentais em todo o mundo, como a OIT (Organização Internacional do Trabalhador), criada pelo Tratado de Versalhes), nesta matéria, que viria a ser tratada em diversas convenções, recomendações e estudos acerca do tema.

Os acidentes de trabalho e doença profissionais, têm impacto directo sobre o empregado, uma vez que provoca a sua debilidade física e psíquica, e diminuem a capacidade de trabalho e também afectam a capacidade financeira, sendo excluído do mercado de trabalho e de consumo.

A organização empresarial também é afectada, com a diminuição da produtividade pela falta de mão-de-obra, com a perda de material ou danificação de equipamentos.

Em Moçambique, tem havido poucos estudos sobre as relações jurídico laborais, sobretudo dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. e esta pesquisa, visa por um lado criar uma compreensão geral para a sociedade como são geridas as relações jurídico- laborais e como estas contribuem para aliviar o ónus familiar no caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais. E por outro incentivar a academia a interessar-se pela investigação deste ramo do saber

A preferência por este tema prende-se também pelo facto de a autora estar a trabalhar na área laboral e, por essa via, participar da resolução de casos de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

## 1.5 Contextualização

Em moçambique predomina as pequenas e médias empresas formais e informais e que não tem conhecimento do regime jurídico Laboral Moçambicano, que regula as relações de empregado e empregador, daí a necessidade de desenvolver este estudo.

Existem trabalhadores que contraem lesões físicas ou doenças profissionais que lhes impossibilitam de continuar a trabalhar e que, por vezes, perdem a vida, sem que a entidade empregadora tome a devida responsabilidade civil.

O estudo do *Regime Jurídico da Descaracterização de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Moçambique* é importante dentro do enfoque de produtividade nas organizações, por ser necessário compreender os mecanismos que possam conduzir as pessoas a reduzir o índice de acidentes de trabalho e doenças profissionais, concorrendo para melhoria de desempenho e responsabilidade, de modo geral e contribuir para o sucesso da empresa Mota-engil, bem como para o próprio trabalhador.

Os acidentes têm impacto na sociedade atingindo o trabalhador e a empresa de forma directa e indirecta, prejudicando não somente o indivíduo que sofreu a lesão, mas também familiares e toda a sociedade, apesar de se registar uma diminuição devido à implementação de regras mais rígidas ao longo dos anos. Contudo, uma parte destes acidentes poderiam ser evitados, se todos os trabalhos fossem executados segundo as normas vigentes, sendo de grande importância não esquecer que a tutela dos acidentes de trabalho se encontra indissociavelmente ligada ao reconhecimento da dignidade do ser humano que o executa.

A protecção de riscos emergentes da infortunistica laboral, (composto pelos acidentes de trabalho e doenças profissionais), só começou a ter acolhimento legal a partir da Revolução Industrial, por força da crescente utilização de máquinas de diversa complexidade e da insalubridade dos locais de trabalho, situação prevalecente aos nossos dias, levando ao aumento da sinistralidade laboral.

## 1.6 Estrutura do trabalho

A dissertação tem cinco capítulos. No primeiro, da introdução, debruçamo-nos sobre a origem e evolução de trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais, o objecto de estudo, e o seu objectivo é para a seguir expormos o problema a investigar, as hipóteses, bem como a justificativa. No segundo abordamos os conceitos importantes, sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais e enunciamos as principais normas envolventes do tema analisado,

colocamos em evidência o resultado de outros estudos e ainda a nossa análise crítica e nosso posicionamento. O Terceiro capítulo, expõe e faz a leitura e interpretação dos dados recolhidos. O quarto capítulo a discussão dos resultados colhido e o último e quinto capítulo apresenta as conclusões, e recomendações do trabalho.

## **1.7 Metodologia**

Para a consecução do presente projecto de pesquisa usou-se o método dedutivo a partir de pesquisa bibliográfica, com a leitura/observação de livros, revistas, artigos jurídicos disponibilizados via internet e jurisprudências, devidamente referenciados ao final.

### **1.7.1 Método de Pesquisa**

Prodavov & Freitas (2013) postulam que a investigação científica depende de um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos para que seus objectivos sejam atingidos: O método científico é o conjunto de processos ou operações mentais que devemos empregar na investigação. É a linha de raciocínio adoptada no processo de pesquisa.

### **1.7.2 Métodos de abordagem**

Os métodos de abordagem são um conjunto de processos ou operações mentais empregados na pesquisa. Estes buscam uma relação entre o campo teórico e o campo de pesquisa. Possuem um carácter mais geral e fornecem as bases lógicas do raciocínio que norteiam o desenvolvimento de pesquisa científica.

### **1.7.3 Métodos de Procedimentos**

Os métodos de procedimentos permitem escolher os meios técnicos para desenvolver a pesquisa através de verificação, explicação, comentário e emissão de opinião sobre um determinado facto ou fenómeno.

#### **1.7.4 Método Monográfico**

Para Lakatos e Marconi, (1991), o método monográfico consiste em estudar indivíduos, profissões, concisões, instituições, grupos sociais ou comunidades, com finalidade de obter generalizações

##### **Tipo de estudo e desenho de pesquisa**

O presente trabalho de pesquisa é do tipo descritivo e exploratório e advoga que, (Gil, 2008:27):

As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. De todos os tipos de pesquisa, estas são as que apresentam menor rigidez no planeamento. Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso. Procedimentos de amostragem e técnicas quantitativas de colecta de dados não são costumeiramente aplicados nestas pesquisas.

##### **Técnicas de Pesquisa**

Em termos de procedimentos técnicos foi aplicada a pesquisa bibliográfica e documental.

Neste âmbito, Gil (2002:44/45) documenta:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. (..) A pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objectos da pesquisa

Lakatos (2007:28), por seu turno, indica que no que tange a técnica documental: “trata-se de fontes primárias que serão usadas como suporte para a pesquisa em combinação com os métodos acima expostos. Trata-se de toda a informação recolhida em primeira mão, em bruto, recolhida pela pesquisadora ou não, e ainda não retrabalhada”.

Marconi & Lakatos (2003) postulam:

A entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de um 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.

Segundo Marconi & Lakatos (2007:93-94), há diferentes tipos de entrevistas, que variam de acordo com o propósito do entrevistador:

- a) Padronizada ou Estruturada. É aquela em que o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido; as perguntas feitas ao indivíduo são predeterminadas. Ela se realiza de acordo com um formulário elaborado e é efectuada de preferência com pessoas seleccionadas de acordo com um plano. O motivo da padronização é obter, dos entrevistados, respostas às mesmas perguntas, permitindo “que todas elas sejam comparadas com o mesmo conjunto de perguntas, e que as diferenças devem reflectir diferenças entre os entrevistados e não diferenças nas perguntas” Lodi, (1974) apud Marconi e Lakatos, (2007:94). O pesquisador não é livre para adaptar suas perguntas a determinada situação, de alterar a ordem dos tópicos ou de fazer outras perguntas.
- b) Despadronizada ou não-estruturada. O entrevistador tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direcção que considere adequada. É uma forma de poder explorar mais amplamente uma questão. Em geral, as perguntas são abertas e podem ser respondidas dentro de uma conversação informal.
- Esse tipo de entrevista, segundo Maconi & Lakatos (2007:94), citando Ander-Egg (1978), apresenta três modalidades: Entrevista focalizada. Há um roteiro de tópicos relativos ao problema que se vai estudar e o entrevistador tem liberdade de fazer as perguntas que quiser: sonda razões e motivos, dá esclarecimentos, não obedecendo, a rigor, a uma estrutura formal. Para isso, são necessárias habilidades e perspicácia por parte do entrevistador. Em geral, é utilizada em estudos de situações de mudança de conduta. Entrevista clínica. Trata-se de estudar os motivos, os sentimentos, a conduta das pessoas. Para esse tipo de entrevista pode ser organizada uma série de perguntas específicas. Há liberdade total por parte do entrevistado, que poderá expressar suas opiniões e sentimentos. A função do entrevistador é de incentivo, levando o informante a falar sobre determinado assunto, sem, entretanto, forçá-lo a responder.

Do ponto de vista de Procedimentos Técnicos, privilegiou-se a combinação de procedimentos técnicos para permitir o alcance dos objectivos da pesquisa, baseada na consulta de obras bibliográficas, legislação, documentos, estudo de caso com o suporte de entrevistas.

### **Questionário**

O questionário “é a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentados por escrito às pessoas, tendo por objectivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas”. (GIL, 1995:124).

Com esta técnica de aplicação de questionários tem-se por objectivo caracterizar os informantes contemplados na pesquisa, as questões dirigidas aos sindicatos e sinistrados, e sobretudo ao corpo directivo para fornecer informações a cerca da matéria *in Júdice*, bem como o seu *modus operandi* nas instituições supramencionadas. *In casu*, a diferença que existe entre questionário e entrevista está no facto da entrevista ser executada oralmente às pessoas que respondem da mesma forma, com ou sem o conhecimento da escrita. Enquanto o questionário dirige-se a pessoas alfabetizadas (por escrito) e, respondido sem a presença do investigador.

### **Técnicas e instrumentos de recolha de dados**

Quanto a técnicas de recolha de dados, foram utilizadas fontes secundárias a partir de pesquisa bibliográfica, tais como, códigos, legislação, livros, revistas científicas, publicações

periódicas, teses e dissertações, com o propósito de aprofundar o conhecimento referente ao tema em causa.

Na fase subsequente foi utilizada a técnica de entrevista, não padronizada, mediante um diálogo de natureza profissional, para a colecta de dados para poder explorar mais amplamente as questões de modo a ajudar no diagnóstico e no tratamento de problema em estudo.

### **População e amostra**

Para efeitos deste trabalho foi seleccionada a amostragem estratificada, onde se apresenta em dois níveis: estratos dos gestores e dos trabalhadores.

Gil (2008) advoga que é bastante comum que a população alvo de uma pesquisa seja heterogénea em relação à variável de interesse. Neste caso, podemos esperar que a opinião deve ser diferente dependendo da idade, classe social e mesmo profissão dos entrevistados. Contudo, podemos supor que haja certa homogeneidade de opinião dentro de cada grupo. Então supõe-se que haja heterogeneidade entre os estratos, mas homogeneidade dentro dos estratos, e que eles sejam mutuamente exclusivos (cada elemento da população pode pertencer simplesmente um estrato). Para garantir que a amostra seja representativa da população, precisamos garantir que os diferentes estratos sejam nelas representadas.

A selecção dos elementos de cada estrato pode ser feita usando amostragem aleatória simples ou sistemática.

A amostragem estratificada pode ser:

- Proporcional, quando o número de elementos seleccionados de cada estrato é proporcional ao seu tamanho na população, (por exemplo, se o estrato representa 15% da população, 15% da amostra deverá ser retirada dele);
- Uniforme, quando o mesmo número de elementos são seleccionados de cada estrato.

A amostragem estratificada proporcional possibilita melhores resultados, mas exige um grande conhecimento da população (para saber quantos são e quais são os tamanhos dos estratos).

A dimensão da amostra, para pôr em evidência as relações que permitem verificar hipóteses, está tradicionalmente fixada em 5% do seu universo (Gil, 2008) e (Ghiglione e Matalon, 1993).

Todavia, se se aumentar a dimensão da amostra, diminui o risco de aceitar erradamente a hipótese, isto é, quando aumentamos a dimensão da amostra temos mais possibilidades de descobrir relações, Ghiglione e Matalon, (1993).

Kotler & Keller (2006), enfatizam que o processo de pesquisa pode ser classificado como um processo comunicativo entre o pesquisador e o pesquisado. Dessa forma a entrevista, como meio de comunicação, pode oferecer várias oportunidades a serem exploradas para a realização de pesquisas, dado que possui diversas funcionalidades.

## CAPITULO II

### 2.1 Revisão Bibliográfica

Chiavenato (2009:59) afirma que a Revolução Industrial iniciada na Inglaterra, no século XVIII, teve como marco a mudança no processo de produção, do trabalho artesanal, desenvolvido por operários em suas casas, para o trabalho assalariado e com o uso das máquinas, realizado nas fábricas.

Já Iglésias (1981:7), escreve que a intenção de inventar as máquinas, foi para aumentar a produção de mercadorias e conseqüente crescimento da economia através de redução do tempo do trabalho executado pelos artesãos, que perdiam muito tempo realizando todas as etapas de produção.

Bezerra (2020) o seu artigo sobre a Revolução Industria o que foi, diz que a produção passou a ser realizada em grande escala, a carga de trabalho foi elevada para 16 horas e o salário diminui e levou à fadiga. Como consequência do trabalho nas máquinas, elevou-se o número de acidentes, seja corte ou esmagamento de um dedo, perda da mão ou do braço que levavam à incapacidade parcial, total ou à morte.

Essa situação mobilizou os trabalhadores e estes criaram organizações de trabalhadores, que vieram a ser conhecidas em Inglaterra por *trade union*. As suas maiores reivindicações eram a melhoria do salário e redução da carga horária de trabalho.

Gonzaga (2015) na sua tese sobre “Da Delimitação do Conceito de Acidente de Trabalho, expõe que como consequência dos conflitos laborais cada vez mais violentos, a partir do Século XIX foi instituída a primeira legislação social de proteção ao trabalhador incapacitado para o trabalho, principalmente quando resulta dos acidentes de trabalho. O Reino Unido, estabeleceu o *Employers Liability Act de 1880* imputando responsabilidade aos empregadores, mas ineficaz porque ainda ligada à culpa dos trabalhadores. Mais tarde, criaram o *Workers' Compensation Act de 1897* que veio consagrar a responsabilidade objectiva.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecida pelo Tratado de Versalhes em 1919, em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, criou diversas convenções: a Convenção n.º12 de 1921, sobre acidentes de trabalho na agricultura; a Convenção n.º17, de 1925, sobre reparação de acidentes de trabalho; a Convenção n.º18, de 1925, sobre a reparação de doenças profissionais; e a Convenção n.º155, de 1981, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

Muita literatura foi produzida sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.

## 2.2 Marco conceptual

Adaptando ao *wikipedia*, define-se acidente como um acontecimento fortuito ou inesperado, que causa danos pessoais, patrimoniais e financeiros, sofrimento nefasto, provocado de forma não intencional. O acidente de trabalho acontece no exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, podendo causar morte, perda ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho

Trabalhador, é a pessoa que “se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

Para MARTINEZ, (2007:225) “empregador é a pessoa singular ou colectiva, para quem se transmite a disponibilidade – o poder de dispor da força de trabalho de outrem”

MARTINEZ, (2007:35) define acidente de trabalho como sendo:

“acontecimento não intencionalmente provocado (ao menos pela vítima), de carácter anormal e inesperado, gerador de consequências danosas no corpo ou na saúde, imputável ao trabalho, no exercício de uma actividade profissional, ou por causa dela, de que é vítima o trabalhador”

, “o evento súbito e imprevisto, ocorrido no local e no tempo de trabalho, que produz uma lesão corporal ou psíquica ao trabalhador que afecte a sua capacidade de ganho.

MARTINEZ, (2007:773) enuncia que “o acidente de trabalho pressupõe que seja súbito o seu aparecimento, assenta numa ideia de imprevisibilidade quanto a sua verificação e deriva de factores exteriores”.

VIRIATO REIS (2007:33) considera acidente de trabalho:

um evento súbito e imprevisto, de origem externa e de carácter lesivo do corpo humano, ou seja um acontecimento instantâneo ou de duração curta e limitada no tempo, de origem exterior ao organismo do sinistrado e que provoque uma alteração no anterior estado físico ou de saúde.

VICTOR RIBEIRO, (1994) (In *Acidentes de trabalho e Doenças Profissionais*. alude que:

A doutrina e a jurisprudência, confrontadas com situações frequentes em que não é fácil distinguir se uma certa lesão ou doença constatada são consequências de acidente ou se, pelo contrário, resultam de um processo qualquer de deterioração da saúde, súbito ou progressivo, mas alheio a qualquer acontecimento exterior ao doente, procuraram fixar uma noção de acidente no sentido naturalístico. Este será o acontecimento ou evento súbito, violento, inspirado e de ordem exterior ao próprio lesado.

Já o Carlos Alegre, (2009:36), descreve que “Acidente de trabalho seria o acontecimento ou evento súbito, violento, inesperado e de ordem exterior ao próprio lesado”.

Porém, o conceito de acidente de trabalho encontra-se em permanente actualização e deve-se, como tal, questionar se o que se deve entender por causa exterior ao acidente; se a origem da lesão tem que resultar de uma acção directa sobre o corpo ou basta uma acção indirecta; se ela também deve ser clara e visível, evidente, ou se pode actuar insidiosamente, se deve ser de percepção imediata, se tem de actuar de forma violenta, através de choque ou qualquer outro contacto ou se pode insinuar sem violência.

Ramalho, (2021:867) define o acidente de trabalho como: “o evento súbito e imprevisto, ocorrido no local e no tempo de trabalho, que produz uma lesão corporal ou psíquica ao trabalhador que afecte a sua capacidade de ganho”

Definição esta, que se encontra mais actualizada relativamente as anteriores e em concordância com a actual lei.

A Lei de trabalho, moçambicana, (nº 1 do artigo 222) da Lei 23/2007 circunscreve o acidente de trabalho como:

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

O nº 2 do artigo 222 da mesma lei, “considera ainda acidente de trabalho o que ocorra:

- 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;
- antes ou depois da prestação do trabalho, desde que directamente relacionado com a preparação ou termo dessa prestação;
- 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;
- 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.

No nº.3, alude-se que “ 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.

O Regulamento que estabelece o regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais, no seu nº1, do artigo 9, Decreto nº 62/2013, define acidente de trabalho como

um “...sinistro que se verifica, no local e durante o tempo do trabalho, desde que produza, directa ou indirectamente, no trabalhador por conta de outrem, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho”.

Os n<sup>os</sup> 1 e 2 do artigo 2 do regulamento estabelecem o mesmo arrolado dos n<sup>os</sup> 1 e 2 do artigo 222 da lei de trabalho, sobre acidentes de trabalho.

Doença profissional é aquela que resulta directamente das condições de trabalho e que causa incapacidade para o exercício da profissão ou a morte do trabalhador vítima de doença profissional. A doença profissional decorre da exposição a agentes físicos, químicos e biológicos que agridem o organismo humano, aquela que é produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho, típico de uma determinada atividade, e, para ser considerada doença profissional deve constar de uma lista de doenças profissionais.

A Lei de Trabalho, n.º 1, do artigo 224, refere-se a doença profissional como “...toda a situação clínica que surge localizada ou generalizada no organismo de natureza tóxica ou biológica que resulte da actividade profissional e directamente relacionada com ela”

A lista das doenças profissionais, constante do n<sup>o</sup>2 do mesmo artigo é a seguinte:

- intoxicação de chumbo, suas ligas ou compostos, com consequências directas dessa intoxicação;
- intoxicação pelo mercúrio, suas amálgamas ou compostos, com as consequências directas dessa intoxicação;
- intoxicação pela acção de pesticidas, herbicidas, corantes e dissolventes nocivos;
- intoxicação pela acção das poeiras, gases e vapores industriais, sendo como tais considerados, os gases de combustão interna das máquinas frigoríficas;
- exposição de fibras ou poeiras de amianto no ar ou poeiras de produtos contendo amianto;
  - intoxicação pela acção dos raios X ou substâncias radioactivas;
  - infecções carbunculosas;
  - Dermatoses profissionais.

Esta mesma lista é passível de actualização, através de Diploma do Ministério de Saúde.

Para a OIT, (1996), higiene e segurança no trabalho – consistem no “direito do trabalhador ao gozo de bem-estar social, mental e físico, exigindo a adopção de um conjunto de medidas de protecção, na previsão, de que a segurança física do operador possa ser colocada em risco durante a realização do seu trabalho”

O n.º 5, do artigo 54º, da Lei do Trabalho de 2007, prescreve que:

Cada empregado tem o direito de desfrutar de medidas adequadas de protecção, segurança e higiene no trabalho, capazes de garantir a sua integridade física, moral e mental. Os

empregadores são responsáveis pela criação e desenvolvimento de meios adequados para proteger a integridade física e mental dos colaboradores e melhoria contínua das condições de trabalho.

E o artigos 59º e 216º da Lei do Trabalho, 2007 postula que:

“Os empregadores também são obrigados a tomar todas as precauções adequadas para assegurar que todos os postos de trabalho e meios de acesso e de saída para o trabalho são seguros e livres de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores” O desempenho de qualquer actividade laboral envolve riscos à saúde física e mental dos trabalhadores. Assim, cabe ao empregador, por exigência legal ou do próprio contrato de trabalho, tomar as cautelas necessárias visando minorar as suas responsabilidades em caso de acidente de trabalho ou doença profissional. Como o evento súbito e imprevisto, ocorrido no local e no tempo de trabalho, que produz uma lesão corporal ou psíquica ao trabalhador que afecte a sua capacidade de ganho”.

Porém, o conceito de acidente de trabalho encontra-se em permanente actualização e devem como tal, questionar-se o que se deve entender por causa exterior ao acidente; se a origem da lesão tem que resultar de uma acção directa sobre o corpo ou se basta uma acção indirecta; se ela tem de ser clara e visível. Evidente ou se pode actuar insidiosamente; se deve ser de percepção imediata; se tem de actuar de forma violenta, através de choque ou qualquer outro contacto ou se pode insinuar-se sem violência.

Para a existência de responsabilidade accidental, é necessário que o conceito de acidente de trabalho se encontre bem delimitado.

“É Acidente de trabalho, aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.”

Entretanto, esta pesquisa identifica-se com o pensamento de Ramalho, na medida em que traduz o acidente de trabalho como, o evento súbito e imprevisto, ocorrido no local e no tempo de trabalho, que produz uma lesão corporal ou psíquica ao trabalhador que afecte a sua capacidade de ganho. Esta definição se encontra mais actualizada relativamente às anteriores e em concordância com a actual lei. Prevê igualmente, a localização de tempo e espaço dos factos ocorridos.

O n.º1, do artigo 224, da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, define doença profissional como “toda a situação clínica que surge localizada ou generalizada no organismo de natureza tóxica ou biológica que resulte da actividade profissional e directamente relacionada com ela”

Para Diniz, Maria Helena, (2017:51):

Responsabilidade Civil é aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de acto por ela mesma praticada, por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente. Será aquele que responde ou de simples imposição legal.

Caetano (2014) entende que: a “Responsabilidade Civil do Estado e demais pessoas colectivas públicas é a obrigação que estes têm de responder pelos danos causados por actos ou omissões ilegais dos seus agentes no exercício das suas tarefas”.

A responsabilidade civil delimita-se de várias responsabilidades: disciplinar, criminal, financeira, civil contratual no âmbito de trabalho, porém, aqui falaremos da responsabilidade civil no âmbito de acidentes de trabalho e doenças profissional, por este, ser o objecto do estudo do tema em causa.

Esta pesquisa identifica-se com o pensamento de Caetano, na medida em que prevê situações convergentes e prevista na lei comum, ou seja, no Código Civil em vigor.

Waty (2008:125), afirma que:

“Descaracterização, todas circunstâncias objectivas da conduta do trabalhador sinistrado, ou objectivas do próprio acidente que influenciam de forma decisiva para ocorrência ou agravamento dos acidentes de trabalho, tendo como consequência a desqualificação do prejuízo como acidente de trabalho e a isenção da responsabilidade do empregador para o trabalhador”.

### **2.3 Enquadramento teórico**

*Segundo MARTINZ, (2007:821 - 825):*

O acidente de trabalho pressupõe que seja súbito, e o seu aparecimento assenta numa ideia de imprevisibilidade quanto a sua verificação e deriva de factores exteriores. É, normalmente, causa de uma lesão corporal, física ou psíquica, mas, em determinados casos, pode estar na origem de uma doença. (...) os trabalhadores perdem as suas vidas e tantos outros contraem lesões ou doenças que inclusive os impossibilitam de continuar a trabalhar, e não se beneficiam de assistência das entidades empregadoras ou das empresas seguradoras.

Há todavia, entendimento segundo os quais a origem externa não é uma característica essencial do acidente de trabalho, porquanto a mesma não se verifica nas hérnias, entorses, distensões musculares, etc, por não resultarem de uma causa exterior, mas do esforço desenvolvido pelo trabalhador’. Gomes, Júlio, ob.cit. (p.24)

Não nos parece a melhor abordagem, pois tratando-se de lesões internas causadas por um esforço físico na execução do trabalho único, e que pode importar neste âmbito, a origem é claramente externa, que consiste no referido esforço.

Obviamente, tem de ocorrer um evento em sentido naturalístico, ou seja, no plano factual, por oposição ao plano jurídico, para que se possa falar de acidente de trabalho, e o caso do trabalhador que contrai uma lesão muscular ao pegar num objecto pesado, ao fazer um gesto brusco para alcançar algo que caía ou para escapar de ser atingido por um objecto que se precipitava sobre ele. São situações que determinam um esforço anormal que, por sua vez, pode causar uma lesão ou agravar uma pré-existente.

Um acidente de trabalho pressupõe sempre um facto ou evento em sentido naturalístico que tem como consequência a afectação do organismo do trabalhador, causando lhe uma lesão, perturbação funcional ou doença.

A lesão proveniente do acidente não tem de ser uma lesão física ou corporal em sentido restrito pode ser uma afecção nervosa, mental ou psíquica.

Mas a sua causa tem sempre de ter uma origem no exterior do organismo do trabalhador se a origem for interna, então não estamos perante um acidente de trabalho, mas perante o acometimento ou manifestação de uma doença natural, o que de resto, tem elevada probabilidade de acontecer, por todo o tempo passado no local de trabalho.

Por exemplo:

- ✓ desabamento de uma mina que isola os trabalhadores do exterior, a grande profundidade, durante um determinado período de tempo e não provocando ferimentos em nenhum deles, mas causando perturbação psíquica em alguns (pânico, claustrofobia, etc);
- ✓ trabalhador que assiste a um acidente grave e trágico de um colega e que entra em depressão;
- ✓ assalto com armas de fogo a uma agência bancária em que apenas há ameaças e que deixa a funcionária do caixa em estado de choque.

Em todos os casos, estamos perante lesões não físicas ou não corporais, mas indubitavelmente de origem externa. Divergimos aqui do entendimento de Maria Adelaide Domingos, Viriato Reis e Diogo Ravara Centro de Estudos Judiciários, (2013:35), para quem “(...) não são indemnizáveis as lesões de outras natureza que não sejam corporais ou funcionais. Assim, se a explosão, a queda, o desabamento etc., apenas provocarem abalo moral, a reparação desse dano não ocorre ao abrigo da lei dos acidentes de trabalho.”

Com efeito, se o abalo moral ou psíquico determinar incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, deverá ter lugar a reparação infortunistica, na exacta medida dessa

incapacidade. Já a vertente moral ou não patrimonial do dano fica excluída dessa tutela, a menos que o evento tenha resultado de actuação culposa do empregador.

Carlos Alegre, (2009:35) define acidente de trabalho como:

“acontecimento não intencionalmente provocado (ao menos pela vítima), de carácter anormal e inesperado, gerador de consequências danosas no corpo ou na saúde, imputável ao trabalho, no exercício de uma actividade profissional, ou por causa dela, de que é vítima o trabalhador”

Não menciona a causa externa ou exterior (no sentido de estranha a constituição orgânica da vítima) porque, como explica logo depois, a mesma suscita dúvidas sobre se tem de constituir uma acção directa sobre o corpo ou se pode ser indirecta, se tem de ser clara, visível, evidente ou se pode actuar insidiosamente, de percepção imediata, se tem de actuar com violência, etc. E ele conclui que (2009:36) “nem o acontecimento exterior direito é visível, nem a violência são, hoje, critérios indispensáveis a caracterização do acidente” Ou seja, apenas não considera a natureza externa quando interpretada no sentido de afastar causas indirectas, invisíveis e não violentas.

Mas vamos encontrar descrições de alegados acidentes de trabalho com o seguinte teor: “ao levantar-me da cadeira, senti uma dor nas costas; ao baixar-me para apanhar uma folha de papel, senti uma dor lombar”; “a trabalhadora, ao apertar os botões da bata, sentiu uma dor no ombro”; “ao subir as escadas, fiquei com uma dor no joelho”; “ao espirrar senti uma dor no pescoço,”; “virei-me para apanhar um parafuso e fiquei sem poder mexer o ombro com dores”, que deixam antever meras manifestações de patologias naturais no local e tempo de trabalho.

Uma dor não constitui um acidente de trabalho é consequência e manifestação ou sintoma de algo que tem de se provar em que consiste e em face do que se poderá concluir, ou não, pela verificação de um acidente de trabalho.

Cabe aqui salientar que tal prova não é dispensada pela presunção constante do n.º 1 do artigo 10 da Lei de Acidentes de Trabalho (LAT), pois esta não abrange a prova do acidente, que tem sempre de ser provado, mas apenas do nexó de causalidade entre o mesmo acidente e a lesão constatada no local e no tempo de trabalho. Todavia, verifica-se com alguma frequência o recurso, a mesma presunção em situações em que o que aconteceu no contexto laboral foi uma dor, um desmaio.

Creemos que o pensamento de base está absolutamente correcto, mas, a ousadia não é tão bem expressa, pois o facto de uma causa poder ser indirecta, invisível e não envolver violência (no sentido tradicional), de causar ferimentos corporais), não significa que a mesma não possa, e não deva, ser externa e, como tal, dar origem a um acidente de trabalho verdadeiro e próprio.

Além disso, e sem prejuízo de afastar a necessidade de um nexo de causalidade entre o trabalho e o evento danoso, atenta a consagração da teoria de risco económico, Carlos Alegre, não deixa de admitir a pertinência desse nexo com a relação laboral, ao argumentar que se um trabalhador, na sequência de uma situação laboral crítica (despedimento, repreensão, punição, etc) desmaia, cai e sofre uma lesão, estamos perante um acidente de trabalho, mas não, se já o desmaio tiver sido devido a uma notícia alheia a relação laboral, concluindo, de forma elucidativa: (2009:37) que “trata-se em última análise, de avaliar a relação de causalidade entre a causa exterior e a relação laboral.

A doutrina e a jurisprudência, Ramalho (2021:833), LAT (nº 1 artigo 10) destacam, em regra, como elementos integradores do conceito de acidente de trabalho, os seguintes:

- ◆ elemento espacial: Local de trabalho, no qual relevam quer o critério geográfico, quer o critério de autoridade, (sujeição ao controlo directo ou indirecto do empregador).
- ◆ elemento temporal: Período normal de trabalho e o que o precede em actos de preparação ou sucede, em actos com ele relacionados, e, ainda, as interrupções normais ou esforços do trabalho.
- ◆ elemento causal: Pressupõe um duplo nexo de causalidade Entre o acidente e o dano físico, sendo que o mesmo presume-se, se o dano ocorrer no local e no tempo de trabalho
- ◆ entre o dano físico e o dano laboral, consubstanciado em incapacidade para o trabalho ou morte

Segundo o cotejo do n.º 1, do artigo 222º, da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto e artigo 9º, do Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro, onde o legislador definiu o acidente de trabalho em sentido estrito, ou seja, ocorre acidente de trabalho em sentido estrito quando tal facto lesivo ao trabalhador é súbito e que crie uma lesão imediata, o sinistro imprevisível que se verifique no local e durante o tempo de trabalho, todavia, para que seja considerado acidente de trabalho, não é necessário que o sinistro aconteça no local de trabalho, sendo acidente de trabalho desde que esteja no exercício das suas funções laborais sob ordem, direcção e autoridade do empregador 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.

Entretanto, o entendimento do Martinez converge com o contexto real sobre o acidente de trabalho, e a pesquisa identifica-se com esta teoria, na medida em que caracteriza o mesmo, como uma acção imprevisível quanto a sua verificação, e deriva de factores exteriores. E tem sido a causa de uma lesão corporal, física ou psíquica, e que em determinados casos, pode estar na origem de uma doença.

Consideram-se doenças profissionais as “lesões, perturbações funcionais ou doenças (...) que sejam consequência necessária e directa da actividade exercida pelos trabalhadores e não representem normal desgaste do organismo v.d. (não se considera acidente de trabalho a uma pendente crónica.)

Apoiando-se na doutrina, segundo a autora, Ramalho (2012:423)

a doença profissional caracteriza-se pela sua verificação lenta e perceptível, tendo origem no trabalho desenvolvido ao longo do tempo. Tal vertente, também chamada de doença profissional típica, é aquela que surge directamente das condições de trabalho e que cause incapacidade para o exercício da profissão ou até a morte.

O nexo de causalidade nela é presumido “*iuris et dure*”, ou seja não admite prova em contrário, bastando comprovar a ligação entre a actividade realizada e a doença contraída para que o empregador se responsabilize. Isto ocorre porque admite-se que certas doenças ocorrem em virtude de determinadas actividades, em outras palavras, determinadas doenças são fruto de actividades realizadas, sendo elas uma quase certeza, exemplo disso é a surdez ou perda da capacidade parcial da audição, provocada por ambientes de trabalho muito barulhentos. Tal posição, foi adoptada de modo a facilitar ao trabalhador, recebendo este o que lhe é de direito. Nessa situação o empregador não deve contestar, cabendo apenas o ressarcimento pelos danos sofridos devido a actividades realizadas.

Da COSTA, Eulália, (2019) in *Doenças Profissionais, Impacto, Ministério da Saúde*, esclarece que as doenças profissionais surgem, aos trabalhadores expostos aos seguintes riscos:

- Física iluminação, ruído, humidade, calor e frio;
- Químicos fumos, poeiras e vapores;
- Biológicos fungos, bactérias e vírus;
- Psicológicos, pausas, atenção e monotonia;
- Ergonómicos, esforço físico e posturais corporais;
- Segurança, piso e elevadores;
- Ambientais, resíduos sólidos e líquidos;

São as que resultam do exercício de uma actividade profissional, mas apesar de constarem da referida lista, são ainda assim ressarcíveis.

O Regulamento Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais estatui a lista de doenças profissionais, todavia tal lista é apenas exemplificativa e não taxativa, e consagra que “se a doença de que padece o trabalhador não constar da lista nacional das doenças profissionais, mas havendo uma relação entre ela e o ambiente laboral, o médico assistente deve comprovar a existência dessa relação (...)”

O legislador não pode colocar de forma taxativa todas doenças que advém de actividades profissionais, por essa razão, de modo a não limitar o uso deste artigo, abriu espaço para que outras doenças, desde que sejam devidamente provadas, a sua ligação com a prestação a favor do empregador.

Por exemplo, referir-se a surdez da telefonista devido ao prolongado uso do telefone, as dificuldades de visão do técnico de computadores por estar muitas horas em frente ao computador ou os problemas pulmonares dos mineiros.

### **Saúde e Segurança no Trabalho**

O n.º5, do artigo 54, da Lei do Trabalho de 2007, refere que cada empregado tem o direito de desfrutar de medidas adequadas de protecção, segurança e saúde no trabalho, capazes de garantir a sua integridade física, moral e mental. Os empregadores são responsáveis pela criação e desenvolvimento de meios adequados para proteger a integridade física e mental dos colaboradores e melhoria contínua das condições de trabalho. “Os empregadores também são obrigados a tomar todas as precauções adequadas para assegurar que todos os postos de trabalho e meios de acesso e de saída para o trabalho é seguro e livre de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores”, nos termos dos artigos 59 e 216, ambos da Lei do Trabalho, ora em vigor.

### **Seguros nos casos de acidente de trabalho**

Como se sabe, a chamada Lei dos Acidentes de Trabalho estabelece o princípio de seguro obrigatório para as entidades empregadoras que tenham trabalhadores ao seu serviço, seja qual for o tipo de empresa, seja qual for o trabalho prestado.

O seguro de acidente de trabalho tem como objectivo ressarcir as vítimas, neste caso, os trabalhadores, de qualquer dano que tenham sofrido durante a execução da sua actividade laboral, nos termos do n.º1, do Decreto-Lei n.º1/2010, de 31 de Dezembro, que aprova o Regime Jurídico dos Seguros.

Os seguros de acidentes de trabalho destinam-se, portanto a dar cobertura a responsabilidade civil emergente deste tipo de eventualidades, ora, para se saber se uma determinada eventualidade está ou não coberta pelo seguro, há que apurar, se se trata, efectivamente de um acidente de trabalho.

“O seguro obrigatório dos acidentes de trabalho e doenças profissionais (...), é o instrumento mais idóneo criado entre nós para a garantia do trabalhador contra os riscos postos em acção pela actividade preventiva. E é também positivamente, o mais importante ramo de cada vez mais vastíssimo sector da nossa previdência social: o ramo primogénito, o mais próximo da consciência pública e mais sentido por ela, entre os mais importantes, como entidade de

socorro a lutos e ferimentos e, seguramente, entre os mais sérios pelo empenho de valores económicos”.

Há que ter, em consideração a obrigatoriedade do seguro (verdadeira pedra de toque do sistema, como a designam uns, verdadeiro pivot, como lhe chamam outros), que se realiza ainda, entre nos, que, na evolução do sistema nos encontramos ainda num atrasado grau de evolução, pela transferência do risco para empresas seguradoras, obrigatoriedade de seguro que permite garantir a efectividade dos direitos emergentes do risco infortunistico.

A prova de seguro se faz, em princípio pela apresentação de documentos a emitir pela empresa de seguros, *denominada apólice*, onde conste a identificação do trabalhador ou, no mínimo, o número de trabalhadores ao serviço, a retribuição e o prazo de validade do seguro.

O Decreto nº. 62/-2013, de 4 de Dezembro, Regime Jurídico dos Acidentes e Doenças Profissionais, determina que a participação do acidente ao tribunal constitui um dever da seguradora para quem o empregador tenha transferido a sua responsabilidade civil emergente de acidente de trabalho, nos casos em que resulte a morte ou a incapacidade permanente do trabalhador, e ainda, quando o tratamento das lesões do acidente se prolongue para além dos 12 meses.

Em caso de morte do trabalhador por acidente de trabalho, deverá ser comunicado imediatamente a seguir ao seu conhecimento, por correio electrónico. Telecópia ou outra via com o mesmo efeito de registo de mensagens, contudo, não dispensa a participação formal que deverá ocorrer dentro do prazo de 8 dias contados do falecimento do trabalhador ou do conhecimento, que deverá ser acompanhada de toda a documentação que vem referida no Código do Processo de Trabalho (CPT).

Já se, do acidente não resultar a morte do trabalhador, o dever de participação, da seguradora, está somente, adstrito a aquele que tenha resultado de incapacidade permanente ou incapacidades temporárias que, consecutivamente ou conjuntamente, ultrapassem 12 meses.

Nas situações em que resulta incapacidade permanente, a seguradora tem o prazo de 8 dias a contar da alta clínica para participar o acidente, igual prazo tem para comunicar todos os casos em que se verifique haver incapacidade temporária que ultrapasse os 12 meses contados a partir do último dia do décimo segundo mês.

Nestes casos as participações dos acidentes devem ser acompanhadas de toda a documentação clínica e nosológica disponível, de cópia de apólice e seus adicionais em vigor, bem como declaração de remunerações do mês anterior ao do acidente, e da nota discriminativa das

incapacidades e internamentos e da cópia dos documentos comprovativos das indemnizações pagas desde o acidente.

De acordo com as situações descritas acima, depreende-se que apenas poderão deixar de ser comunicados aos tribunais de trabalho os acidentes cobertos pelo seguro de onde resulte uma incapacidade temporária inferior a 12 meses.

Para dos Reis, (2013:20-21) a evolução histórica e o Direito comparado demonstram que os sistemas jurídicos em matéria de reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais se reconduzem a três categorias, nomeadamente:

- ✓ Sistema de responsabilidade privada: a responsabilidade incide sobre a entidade empregadora que obrigatoriamente deve transferir para uma seguradora mediante a celebração de um seguro de acidente de trabalho e consequente recebimento de uma certa remuneração designada “prémio de seguro”.
- ✓ Sistema de responsabilidade social: o risco é assumido socialmente através de pessoas colectivas de direito público. Pode haver seguros sociais ou inserção por sistema de segurança social;
- ✓ Sistema mistos - a reparação processa-se através dos mecanismos supra referidos, quer em alternativa, quer em concorrência, que por escolha dos interessados ou por imposição legal.

Para compreender em que sistema Moçambique se enquadra encontramos o Decreto-Lei nº.62/2013, de 4 de Dezembro, que aprova o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, onde no n.º1, do artigo 7, dispõe que “os empregadores são obrigados a transferir a responsabilidade para a cobertura dos respectivos acidentes de trabalho e doenças profissionais para entidades seguradoras (...)”

Do exposto, compreende-se que os casos de acidentes de trabalho e doenças profissionais, que se qualificam, nestas três categorias, como de responsabilidade privada, vigora, o sistema de seguro privado obrigatório.

Segundo Oliveira (2013:137): “O que o seguro faz é transferir as consequências económicas do risco caso ele venha a se materializar em um sinistro. O segurado compra a sua segurança mediante o pagamento do prémio do seguro”.

A segurança que o autor faz menção é a de natureza patrimonial, pois sabe que, se ocorrer o sinistro, terá os recursos económicos necessários para reparar o seu prejuízo e recompor o seu património.

Assim sendo, a entidade empregadora, denominada seguradora, procura garantir que em casos de acidentes de trabalho a sua responsabilização seja suportada por um seguro que assume todos os encargos que advém do sinistro laboral.

Porém, nem sempre a assumpção pela seguradora é obrigatória, segundo o nº2, do artigo 57, do Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, quando o empregador ou seu representante tem culpa no acidente de trabalho, tanto pelo facto de não ter cumprido com as normas de segurança ou por ter dolosamente criado as condições para que o seu trabalhador tenha sofrido um sinistro, a seguradora exime-se de qualquer responsabilidade excepto nos encargos normais provenientes do acidente de trabalho.

### **Conceito de Responsabilidade Civil**

Diz-se que alguém incorre em responsabilidade civil quando se constitui na obrigação de indemnizar outrem por danos que lhe cause, quer esses danos decorram da inexecução de uma obrigação (responsabilidade obrigacional, também dita contratual), quer da violação de um direito subjectivo não creditício ou de uma norma legal destinada a proteger interesses alheios (responsabilidade delitual), podendo também suceder que uma pessoa tenha de suportar os prejuízos resultantes de um acto que não é ilícito ou não é culposo (responsabilidade objectiva, que compreende a responsabilidade pelo risco e a responsabilidade por actos ilícitos).

Na nossa lei, só existe em princípio, responsabilidade quando haja culpa do agente, isto é, acto ilícito culposo violador de direito alheio e causador de prejuízo, tendo carácter excepcional a responsabilidade sem culpa, (*Artigo 483º, e segs, 798º e ss do Código Civil (C.C) nota de rodapé.in dicionário Jurídico, Ana prata, Almedina*).

Segundo Costa, (2009:765):

a responsabilidade civil, constitui uma figura jurídica com manifesta relevância prática e teórica, ocorre quando uma pessoa deve reparar um dano sofrido por outra. A lei faz surgir uma obrigação em que o responsável e devedor e o lesado credor, trata se portanto, de uma obrigação que nasce directamente da Lei e não da vontade das partes, ainda que o responsável tenha querido causar o prejuízo.

A responsabilidade civil distingue-se bem da simples e moral, que pertence ao domínio da consciência em que o resultado externo não apresenta pressuposto necessário.

## A Culpa moral e a culpa civil

MARTINEZ (2007: 768) afirma que:

Os acidentes de trabalho estão inseridos na responsabilidade objectiva que assenta no risco profissional, sendo por vezes alargada com base na ideia do risco de autoridade, encontrando se este mais presente nos acidentes *in itinere*. Acrescenta ainda, este autor, dizendo que “existem algumas especificidades nas regras gerais de responsabilidade civil, porquanto este regime assenta nos pressupostos da responsabilidade civil extracontratual”.

Para Xavier, (1998:360):

A responsabilidade objectiva assenta no regime dos acidentes de trabalho, responsabilidade esta que cabe ao empregador, segundo uma ideia de que deve ser este a suportar os riscos dos acidentes dos trabalhadores que se encontram ao serviço, não sendo necessária a existência de culpa do empregador (risco de autoridade).

Já, Domingos, (2009:50) Afirma que:

Os acidentes de trabalho são um regime excepcional, face ao regime regra (responsabilidade pela culpa), prescindindo a lei da ilicitude e também da culpa do agente, podendo a responsabilidade assentar num facto natural, num facto de terceiro ou até do próprio lesado, embora não se prescinda da existência de um nexo de causalidade adequada entre o facto e o dano.

O empregador deverá ser responsável por situações da vida comum que apenas se ligam ao trabalho por um mero percurso (que às duas partes convém) e ao qual qualquer pessoa se encontra sujeita (trabalhador ou não)?

Os exemplos são nos dados pelos Acórdãos do STJ, trazidos pelo Abílio Neto, Acidentes (2011:26):

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28.3.2007 (Pinto Hespanhol), Proc.06 S3957 em que se decidiu que o dano que resultou de um roubo por esticção, “quando a trabalhadora regressava ao seu domicílio, após ter terminado o trabalho, a pé e pelo trajecto habitualmente utilizado”, devia ser considerado como um acidente de trabalho.

AC. RP, de 15.03.2004, (Sousa Peixoto), Proc.0411081 em que se concluiu que “ dá direito a reparação o acidente ocorrido no trajecto de casa para o local de trabalho e consistiu no despiste do ciclomotor conduzido pelo sinistrado, por este ter perdido os sentidos,

A nosso ver, a evolução do regime dos acidentes de trabalho não teve consideração que a actividade do trabalhador existe não só para benefício do empregador, mas também para o benefício próprio e de toda a sociedade.

Entendemos, assim, que não deve ser apenas tido em consideração, sistemática e unilateralmente, só o interesse do trabalhador. Neste âmbito, cabe referir a anotação ao acórdão de 4 de Maio de 1943 do STA realizada por Marcello Caetano, (1943:314):

”O operário, ao levantar-se da cama para se dirigir ao trabalho, escorrega e cai, se ele não tivesse de ir trabalhar, não se tinha levantado aquela hora; e se ele não se tivesse levantado, não tinha escorregado; e se não tivesse escorregado, não tinha caído; etc. Logo o trabalho foi a causa do desastre ao sair da cama, *Causa causae est causa causati*. “o tom sarcástico deste comentário parece transmitir a ideia que defendemos: a necessidade de percorrer um caminho até ao local de trabalho não faz com que tudo o que aconteça no ou antes do mesmo deva ser da responsabilidade do empregador.

O mesmo acontece relativamente aos acidentes ocorridos durante o crédito de horas, Se o trabalhador actua livremente, segundo os seus critérios, sem qualquer controlo ou mesmo orientação do empregador, como é que podemos considerar que existe, efectivamente, um acidente de trabalho? Parece-nos que a resposta não pode deixar de ser negativa, porque não existe, nestas situações, qualquer subordinação do trabalhador ao empregador. Deste modo, se não está presente o risco de autoridade (critério base nos acidentes de trabalho), então não deve a responsabilidade destes acidentes recair sobre o empregador.

Quanto a análise dos acidentes durante a execução de serviços determinados pelo empregador, pensamos que terá de existir uma maior reflexão relativamente aos mesmos. A diferenciação entre o âmbito pessoal e profissional é, nestes casos, fundamental. Adoptamos assim a posição de que acidentes ocorridos, por exemplo durante o banho ou devido à ingestão de uma refeição, não devem ser considerados como de trabalho. Nestes casos, estamos, totalmente, na esfera do trabalho, e, como tal não deve responsabilizar-se o empregador.

Por último, é importante ter em consideração o tema da exclusão, redução e agravamento da responsabilidade que, apesar de não ter sido o foco deste estudo tem uma enorme relevância, na atribuição da responsabilidade resultante de acidentes de trabalho.

Em suma, após a realização da presente dissertação, concordamos que deve existir todo um sistema de protecção de quem trabalha mas que esta não deve apenas ficar a cargo do empregador, nomeadamente nas situações em que esta nada pode fazer intervir ou se quer orientar o trabalhador.

O acidente deverá ser o acontecimento não intencional, isto é, ter carácter imprevisível e ocasional, súbito e de curta duração, devendo ainda ter origem externa ao sinistrado.

Assim, o acidente de trabalho, caracteriza os danos sofridos por infortúnio ocorrido durante o período de trabalho, isto é, sobre as ordens do empregador, estando inerente a este, o risco profissional.

Ainda numa análise ao acidente de trabalho, concluiu-se que, o trabalho deverá ocorrer no local e tempo de trabalho, assim como existir um nexo de causalidade.

Resumidamente, foi-nos possível chegar à conclusão, que o local de trabalho deverá ser aquele que tivera sido contratualmente designado. Sendo por vezes difícil concluir o local exacto, este, nunca deverá ser totalmente indefinido, correndo assim o risco de tornar o contrato de trabalho como nulo.

Quanto ao tempo de trabalho, assim como conseguimos retirar do seu nome, caracteriza o período durante o qual o trabalhador exerça as actividades para as quais terá sido contratado, pela sua entidade patronal. Já relativamente ao nexo de causalidade, este não estará assente na ligação entre a prestação do trabalho e o acidente, mas sim entre o trabalho e o evento, o evento e a lesão sofrida e essa mesma com a incapacidade ou até mesmo, morte.

Desta forma, ocorrido o acidente de trabalho, devemos compreender se, somente seria dado ao trabalhador lesado o direito à reparação.

Quanto a esta temática, e como analisado anteriormente com maior pormenor, a lei é explícita e considera como beneficiário da reparação, o trabalhador sinistrado, bem como os familiares do mesmo, não bastando, a protecção sobre a família do sinistrado, o nosso legislador designa ainda os trabalhadores em formação, bem como administradores, gerentes ou directores, abrangidos por este direito.

Feita a análise dos beneficiários da reparação, foi necessário compreender quem seria o responsável pela reparação do dano, nos trâmites certos, e segundo o conceito da responsabilidade civil em que assenta a reparação. Esta reparação seria devida pelo empregador, que por sua vez estará obrigado a transferir esse dever para uma companhia de Seguros.

Um dos pontos-chave deste trabalho, resume-se ao facto de acidente não ter exclusivamente, que resultar da execução do trabalho, mas devendo apenas ter natureza no seu carácter laboral. Nesta linha de pensamento, analisamos o acidente *in itinere*, que, como já concluimos, não resulta da execução directa do trabalho, bem como não resulta de uma conexão entre a prestação laboral e o evento causador de acidente.

A temática, descaracterização do acidente de trabalho, determina as situações em que se exclui a obrigação de reparação. Nestas situações conclui-se que o acidente, se deveu a uma

conduta incorrecta por parte do trabalhador, ou devido a possíveis forças externas, colocando o dever de reparação fora da esfera do empregador.

Da descaracterização do acidente de trabalho, analisamos três tipos: a negligência grosseira, o dolo e por fim a violação das regras de segurança no trabalho.

Tecendo as nossas conclusões, falemos na negligência grosseira que se reflecte numa falta de cuidado e zelo por parte do trabalhador. Nestas situações concluimos que muitas das vezes os acidentes de trabalho que poderiam ser determinados como dolo, seja ele de que tipo for, acabam por ser determinados como negligência. Neste tipo, descaracterizador do Acidente de Trabalho, existe sempre uma acção perigosa, onde a sua verificação seria previsível e censurável. Resumidamente, existe uma elevada falta de responsabilidade por parte do sinistrado.

#### **Nexo de causalidade entre o facto e o dano**

De acordo com o Abílio Neto (:2011:18):

Ac.RL de 4.6.2003 (Ferreira Marques), Proc.3245/2003-4 – Acidente de trabalho e uma cadeia de factos em que cada um dos elos tem de estar entre si sucessivamente interligados por um nexo causal. De tal forma que, se esse elo causal se interromper em algum dos elementos dos momentos do encadeado fáctico, não podemos sequer falar pelo menos em relação aquela morte ou aquela incapacidade, em acidente de trabalho.

O último requisito necessário, para que o evento seja considerado um acidente de trabalho, segundo Domingos (2009:48) é que se “produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”, significa isto, que tem de existir um nexo de causalidade adequada, entre o acidente, a lesão e o dano.

Segundo Maria Ramalho (2021:877): “terá de existir um duplo nexo de causalidade, entre acidente e o dano físico ou psíquico (a lesão, a perturbação funcional, a doença ou a morte), e entre dano físico ou psíquico e o dano laboral (a redução ou a exclusão da capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador) ”.

Entende a maioria da doutrina não ser necessário, a luz da lei, que existe um nexo entre o acidente e o trabalho desenvolvido, como resulta claro nos casos dos acidentes *in itinere*.

De sublinhar que a não existência de qualquer um destes nexos de causalidade vai excluir o dever de reparação.

O nexo causal existe quando o facto produz ele próprio o dano, como quando apenas desencadeia um outro facto que irá dar origem ao dano.

A responsabilidade pelo risco também exige a existência de um nexo de causalidade entre o facto e o dano. Na visão do Costa, (2009:765):

o nexo causal, na responsabilidade objectiva, é um “elemento delimitador dos danos indemnizáveis, perante a ausência de parâmetros de ilicitude e de culpa. Com efeito, prescinde-se do critério da adequação apenas quando se trate de estabelecer o nexo entre a conduta e a lesão dos bens jurídicos que o legislador quis proteger.

Assim, é indispensável o elemento da casualidade adequada na determinação dos prejuízos que preenchem a obrigação de indemnizar, e, Almeida Costa, Direito, 2009:208).afirma que:

a casualidade adequada, como factor correctivo, implica que se excluam do âmbito da indemnização todos os prejuízos relativamente aos quais não se possa afirmar, atendendo as regras da experiência comum e as particularidades do caso, que constituem o resultado normal do facto que as originou”

Não é consensual na doutrina, que o âmbito dos acidentes de trabalho se insira na responsabilidade objectiva pelo risco. Os acidentes de trabalho inserem-se na responsabilidade civil.

### **Responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho**

De acordo com o artigo 13, do Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro, os acidentes de trabalho podem determinar as seguintes incapacidades:

- Incapacidade temporária parcial ou absoluta;
- Incapacidade permanente parcial ou absoluta;
- Morte do sinistrado.

A incapacidade temporária gera para a entidade empregadora a responsabilidade de indemnizar o sinistrado pelos dias que ficou impossibilitado de trabalhar; a incapacidade permanente e morte do sinistrado geram para o empregador a responsabilidade de pagar pensão e demais prestações a favor do sinistrado ou dos seus beneficiários legais respectivamente, conforme o disposto nos artigos 45 e 52 do Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro.

Se a entidade empregadora possuir seguro para a cobertura dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, a responsabilidade pelo pagamento das prestações aqui referidas é assumida pela companhia seguradora.

Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador ou seu representante, ou resultar da falta de condições de segurança no trabalho, as prestações são agravadas nos termos do n.º 1,

alíneas a) e b), do artigo 57, do mesmo decreto supra. Além disso, o empregador ou seu representante incorre em responsabilidade criminal e responsabilidade civil por danos morais, nos termos da lei geral de acordo com o n.º3 do mesmo artigo.

Se a empresa tiver transferido a responsabilidade, a entidade seguradora responde apenas pelos encargos normais, depois de executados os bens da entidade empregadora, tomando-se por base a remuneração declarada no contrato do seguro, nos termos do artigo 52, n.º 2, do Decreto-Lei n.º.62/2013, de 4 de Dezembro, Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, e o n.º.1, do Decreto-Lei n.º.1/2010, de 31 de Dezembro, do Regime Jurídico dos Seguros.

Por isso, nos casos em que houver motivos para presumir que o acidente ou doença ou suas consequências resultou da falta de condições de segurança no trabalho, o magistrado do Ministério Público deve requisitar à Inspeção Geral do Trabalho, inquérito urgente e sumário sobre as circunstâncias em que ocorreu o acidente ou foi contraída a doença com vista a apurar a responsabilidade criminal e responsabilidade civil, nos termos da lei geral, sem prejuízo da fixação da pensão e demais prestações a que o sinistrado ou seus beneficiários legais tiver direito.

Porém, a prática mostra que este procedimento não tem sido observado pelos magistrados. Consequentemente, as entidades empregadoras não têm sido responsabilizadas criminalmente e nem por danos morais nos casos em que o acidente sofrido pelo trabalhador resulta da falta de segurança no trabalho, o que evidentemente, acarreta prejuízos significativos para os sinistrados ou seus beneficiários legais.

#### **Características das pensões**

Dizem sempre respeito a incapacidade permanente ou a morte sofrida pelo sinistrado; São vitalícias ou temporárias; Em regra são calculadas com base na retribuição anual ilíquida; são fixadas em montante anual; começam a vencer-se no dia seguinte ao da alta definitiva ou ao da morte; são cumulativas com quaisquer outras pensões; as vitalícias são obrigatórias e parciais e facultativamente remidas; podem ser revistas; o total das pensões por morte nunca pode exceder 80% da retribuição do sinistrado; são agravadas como caso de culpa da entidade empregadora ou do seu representante.

#### **Características das indemnizações**

Correspondem sempre a situações de incapacidade temporária (absoluta ou parcial); e são pagas em relação a todos os dias incluindo os de descanso e feriados; são agravadas em caso de culpa do empregador; ou do seu representante; em regra, são calculadas com base na retribuição diária.

## 2.4 Descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais

### Desenvolvimento circunstancial, descritivo e detalhado do fenómeno em estudo

A descaracterização do acidente de trabalho contempla situações que são qualificadas como acidentes de trabalho, mas excluem a obrigação de reparação.

Cotejando a Lei de Trabalho, n.º 1, do artigo 223, da Lei n.º 23/2007, vem implícito todas as situações de descaracterização do acidente de trabalho mormente que:

O empregador não está obrigado a indemnizar o acidente que for intencionalmente provocado pelo próprio sinistrado; 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 estabelecida pelo empregador ou exigidas pela natureza particular do trabalho; for consequência de ofensas corporais voluntárias, excepto se estas tiverem relação imediata com outro; acidente ou a vítima s tiver sofrido devido a natureza das funções que desempenhe; advir 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; provier de caso de força maior, salvo se constituir risco normal da profissão ou se produzir durante a execução de serviço expressamente ordenado pelo empregador, em condições de perigo manifesto,

Sempre que haja um acidente de trabalho, para que ocorra a sua descaracterização é imperativo que o trabalhador tenha realizado o acidente de forma intencional desejando que os efeitos criados realmente aconteçam, ou seja, o trabalhador pretende causar o acidente de trabalho e sofrer as respectivas consequências para com sua pessoa. Porém, mesmo que tais circunstâncias tenham ocorrido, o dever de prestar assistência médica ao trabalhador mantém-se, devendo o empregador garantir todos os cuidados médicos necessários ao seu bem-estar. Para que se verifique a descaracterização do acidente é necessário que o mesmo provenha exclusivamente de negligência grosseira do trabalhador, pelo que na ausência desse pressuposto, não é possível denegar o direito a reparação, nos termos previstos na alínea o, do n.º.1, do artigo 7, da Lei n.º.100/97, de 13 de Setembro.

Sobre nesta mesma matéria, o Supremo Tribunal de Justiça, Descaracterização de acidente de trabalho, (p.:4), afirma que:

Para que se verifique a descaracterização do acidente de trabalho, é necessário que este se tenha ficado a dever a culpa exclusiva do sinistrado e que ela se revele como falta grave e indesculpável, consubstanciada num comportamento temerário, inútil, completamente indesculpável e reprovado por um elementar

sentido de prudência, avaliando as condições em que o trabalho é prestado.

As alíneas *a, b, c, d, e, f* do artigo 11 Decreto 62/2013, de 4 de Dezembro, lista os casos em que os acidentes de trabalho e doenças profissionais são descaracterizados, sendo:

- 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;
- c) resultar dos actos da vítima que diminuam as condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou exigidas pela natureza particular do trabalho;
- d) 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;
- e) 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;
- f) provier de caso de força maior, salvo se constituir risco normal da profissão ou se produzir durante a execução de serviço expressamente ordenado pelo empregador, em condições de perigo manifesto.

Estão estipulados na Lei do trabalho, todas as situações relativas a descaracterização do trabalho, nomeadamente no n.º.1, do artigo 223, da Lei n.23/2007, de 01 de Agosto, onde dispõe que o empregador não está obrigado a indemnizar o acidente que:

- for intencionalmente provocado pelo próprio sinistrado;
- resultar da negligência;
- for consequência;
- advier da privação;
- provier de caso de força maior,

Ao encontro do antedito, temos o entender de João Pena dos Reis: “Trata-se de situações em que o acidente se deve exclusivamente a conduta imputável ao trabalhador ou a forças inevitáveis da natureza, isto é, a eventos que o legislador considerou adequado colocar fora da esfera dos riscos decorrentes da actividade do empregador”.

Assim, analisando o transcrito do art.º 14 da Lei n.º 98/2009, o legislador é claro quanto às situações em que se exclui da obrigatoriedade de reparação do dano. Analisando a alínea **b)** deste mesmo artigo, (pois a alínea *a*) irá merecer maior estudo da nossa parte), analisemos a negligência grosseira, como forma de descaracterização do acidente de trabalho.

Escalpelizando, a lei não dá direito a reparação quer pela entidade empregadora, quer pela seguradora para quem tiver sido transferida a responsabilidade – nos termos da lei dos acidentes de trabalho, entenda-se- o que for dolosamente provocado pelo sinistrado. Ora, acidente dolosamente provocado pelo sinistrado é aquele em que a vítima pratica, não só o

acto determinante do acidente, como também deseja ou se conforma com todas as suas consequências.

É caso para perguntar se, em relação ao próprio autor do acto e vítima das suas consequências, ocorre verdadeiramente um acidente, se se tiver em conta que este, por definição, é um acontecimento normalmente casual, fortuito, imprevisto e inesperado. Portanto em rigor, não pode falar se, aqui, em acidente e, muito menos, em acidente de trabalho.

Também não dá direito a reparação o acidente que provier de acto ou omissão da própria vítima, se esta tiver violado, sem causa justificativa, as condições de segurança estabelecidas pela entidade patronal, em que possa atribuir ao sinistrado uma espécie de culpa qualificada.

Resulta desta circunstância que o acidente que provier de acto ou omissão da vítima, só não dá direito a reparação se verificarem, cumulativamente, as seguintes condições:

Que sejam voluntariamente violadas as condições de segurança, exigindo-se, aqui a intencionalidade ou dolo, na prática ou omissão, o que exclui as chamadas culpas leves, que vão desde a inadvertência, a imperícia, a distração, esquecimento ou outras atitudes que se prendem com os actos involuntários, resultantes ou não da habituação ao risco.

Segundo Pedro Romano Martinz, “o empregador que contrata trabalhadores que estejam interditos ou inabilitados, deve atribuir-lhes tarefas que se enquadrem na sua deficiência ou incapacidade, de forma a evitar ocorrência acidentes de trabalho”.

Em caso de descaracterização do acidente de trabalho o ónus da prova dos factos cabe ao empregador ou à sua seguradora e não se provando a descaracterização do infortúnio, haverá lugar à indemnização.

Nestas situações de descaracterização, (dolo do sinistrado, negligência grosseira, violação das regras e condições de segurança e privação do uso da razão por parte do trabalhador que sofre o sinistro) não há lugar a reparação, mas há a obrigação de prestar auxílio, isto é, os primeiros socorros têm de ser prestados e, ainda, se necessário for, há que transportar o sinistrado para o local onde vai receber o tratamento apropriado.

Verifica-se pelo artigo 15 da Lei dos Acidentes de Trabalho (LAT), que também haverá exclusão da responsabilidade por sinistros laborais se existir motivo de força maior. Não se trata de um risco criado pelas condições do trabalho, ou seja, este tipo de sinistro não se deve à interferência humana, deve-se às forças da natureza. É o caso de um fenómeno natural como inundação, trovoadas, entre outros.

Assim, a descartelização do acidente e ou doença profissional ocorre quando houver fundamento de que a conduta do sinistrado seja grosseiramente negligente, ou seja, reprovável pelo mais elementar senso comum, portanto falta grave e indesculpável da vítima.

Para que se verifique a falta grave e indesculpável descaracterizadora do acidente é necessário um comportamento audacioso, reprovado por um elementar sentido de prudência, revelando o acto praticado uma negligência inusitada.

A descaracterização do acidente de trabalho pressupõe a constatação de que o sinistrado incorreu na violação de normas de segurança, sendo essa violação causal do acidente.

#### **Resultado de pesquisa de outros autores**

Renata Jiquiriçá, no seu estudo intitulado “*Acidentes de Trabalho: A reparação segundo a Responsabilidade social na Legislação Portuguesa*”, concluiu que a sociedade impôs que a reparação de acidentes de trabalho fosse um direito a ser protegido pelo Estado, para além de destacar a responsabilização civil e privada dos acidentes de trabalho, partindo das entidades empregadoras e as suas seguradoras’.

No estudo conduzido pelo José Cairo Júnior, “*O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador*”, ele conclui afirmando que o acidente de trabalho que resulta em dano ao empregado é, por princípio da responsabilidade pelo acidente, no caso de dolo ou culpa, do empregador, também da responsabilidade civil do empregador. Assim sendo, o ónus da prova da culpa pertence ao empregador, que só se exonera se demonstrar a existência de caso furtivo ou força maior, sem ligação com o ambiente de trabalho.

Concluiu ainda que a indemnização pelo acidente de trabalho, caso seja imperfeita, faculta a vítima, litigar através da acção fundamentada na responsabilidade civil de direito comum, permitindo a sua cumulação e a compensação.

No seu trabalho sobre “*Descaracterização dos Acidentes de Trabalho*”, Mariana Goncalves De Lemos, concluiu que a grande diferença, na relação laboral, entre o empregado e o empregador, está no facto de o empregado arriscar o seu património e o seu corpo. O direito de trabalho existe justamente para regular a saúde do empregado (trabalhador), estabelecendo regras de saúde e segurança no trabalho. Desta forma a génese do direito de trabalho é a segurança física, do empregado, que deve ser mantida enquanto meio de sobrevivência e subsistência.

## CAPÍTULO III

### **Análise, discussão e interpretação de dados**

#### Referencial histórico da empresa Mota-engil

O Grupo Mota-engil foi constituído pela família Mota em 1946, sendo ainda hoje o seu maior accionista através da FM-Sociedade de Controlo e com um compromisso de longo prazo com a empresa. Em 2021, a CCCC, grupo de origem chinês é uma das maiores construtoras mundiais, integrou a estrutura accionista com uma posição de 32,4%, contribuindo para o reforço de capacidade do Grupo para actuar à escala global

A Mota-engil SGPS é uma sociedade cotada na *Euronext Lisbon*, fazendo parte do principal índice da bolsa portuguesa (PSI 20) com um capital social de 306.775.950 Euros (cotados desde 1987 capital social 306.775.950 acções).

Com uma longa tradição de presença nos mercados de capitais, a Mota-engil detém a sua própria história de constituição associada a operações de bolsa que resultaram num processo de fusão entre a Mota & Companhia e a Engil, que originou a Mota-engil, líder do sector em Portugal e uma referência a nível europeu.

A Mota-engil Engenharia e Construções SA, sita na Av. Vladimir Lenine nº 581, r/c, Maputo, está presente desde 1991, sendo actualmente líder do sector de Engenharia e Construção e com algumas das maiores obras realizadas no País. Marca ainda presença no Ambiente através da *Ecolife* e nas concessões rodoviárias com as Estradas do Zambeze.

Em relação ao tratamento de dados, importa referir que o estudo foi de carácter exploratório realizado junto aos dirigentes e trabalhadores da Mota-engil, teve a recolha e processamento dos dados na segunda quinzena de Setembro de 2021.

Dado que o universo da população a estudada não é imenso 188 trabalhadores, o estudo teve como amostra 47 elementos, correspondente a 25% dos trabalhadores, garantindo, desta forma, a qualidade e validade dos resultados.

A amostra é, portanto, constituída por 47 trabalhadores de ambos os sexos, sendo trinta e um, 65,96 %, do sexo masculino e dezasseis, 34,04 %, do sexo feminino. O intervalo de idades é entre os 18 e mais de 40 anos e, a faixa mais representada está no intervalo de 30 a 40 anos, vinte e três trabalhadores, 48,94 %.

Conforme anunciamos, na metodologia, a amostra é estratificada e para uma melhor compreensão passaremos a fazer a sua caracterização.

A amostra é constituída por 47 trabalhadores, dos quais 36 estão afectos em diversas áreas e 11 gestores, todos pertencentes ao quadro da Monta-engil. Com esta amostra pretende-se trazer a percepção em volta do tema proposto, e foi lhes dirigida perguntas constantes no guião de entrevista arroladas no respectivo anexo. As tabelas abaixo referem sobre essa caracterização:

**Tabela nº 01, cruzamento de género e faixa etária dos trabalhadores**

Género/Sexo do Trabalhador	Idade do trabalhador			Total	
	Entre 18 à 30	Entre 30 à 40	+ de 40		
Masculino	9	17	5	31	65.96%
Feminino	6	6	4	16	34.04%
Total	15	23	9	47	100%
	31.91%	48.94%	19.15%	100%	

Fonte: elaborada pela autora

Na tabela nº 01, acima, foram cruzadas duas variáveis (género versus idade do trabalhador) com vista a aferir a idade dos entrevistados. Constitui pretensão do formando mostrar que os visados têm idade suficiente para fazerem escolhas, pois, têm percepções claras sobre o mundo em que vivem e trabalham, ao assumirmos que a idade do indivíduo é uma premissa que pode garantir respostas coerentes e lógicas, livres de qualquer influência sobre qualquer assunto apresentado.

A entrevista, como meio de comunicação, oferece oportunidades a serem exploradas para a realização de pesquisas, dado as suas distintas funcionalidades.

Ainda neste âmbito, a amostra respeita também a selecção, em cada uma das faixas etárias, indivíduos entrevistados dos dois géneros, por forma a garantir que as respostas abarcam todos os extratos da instituição.

De igual forma como trouxemos o cruzamento no que tange ao género ou sexo e faixa etária dos trabalhadores, também observamos o mesmo procedimento no que concerne aos chefes, segundo a tabela a seguir:

**Tabela nº 02: cruzamento de género e faixa etária dos gestores**

Género/Sexo do gestor	Faixa Etária do gestor		Total	
	Entre 25- 40	+ de 40		
Masculino	5	2	7	63.6%
Feminino	1	3	4	36.4%
Total	6	5	11	100%
	54.5%	45.5%	100%	

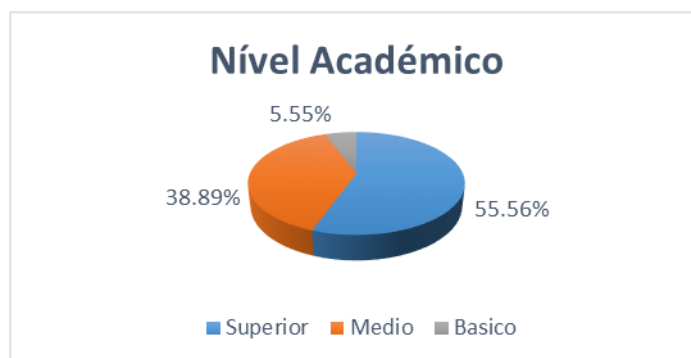
Fonte: elaborada pela autora

Tal como existe uma boa representatividade feminina na amostra relativa aos trabalhadores da Monta-engil, em relação aos gestores não constitui excepção. Conforme se pode constatar pelos dados ilustrados, os dois géneros/sexos estão devidamente representados, nas faixas etárias, a saber: 25-40, e de mais de 40 anos de idade. Estas duas faixas etárias garantem que os gestores sejam pessoas idóneas com maturidade e experiência no que refere ao funcionamento da administração. Assim, as respostas ou os juízos de valores trazidos por eles, oferece muita possibilidade de se aproximar à realidade.

Sobre o nível académico, é estratificada a amostra em três grandes níveis, a saber: Nível Superior, Nível Médio e Nível Básico.

Conforme mostra o gráfico, 55.56% dos trabalhadores entrevistados têm o nível superior, 38.89% nível médio e 5.55% nível básico.

**Gráfico 1 – Nível Académico do Trabalhador**



Fonte: elaborada pela autora

Olhando para os dados presentes, várias situações podem ser constatadas. Portanto, em termos da interacção em volta do tema, em estudo, pode-se concluir que os trabalhadores da Monta-

-engil apontam maior credibilidade e maturidade para responder às questões apresentadas, com o mínimo de subjectividade possível.

A amostra, constituída por 36 trabalhadores, afectos em diversas áreas e 11 gestores, todos pertencentes ao quadro da Mota-engil. Contribui na análise dos resultados, na medida em que ela foi representativa do universo, e abarca todos os estratos da população da Mota-engil.

O nível de escolaridade ou académico, dos entrevistados, e, tendo em conta a idade, maturidade dos mesmos, confere melhor capacidade de raciocínio e emissão de opiniões sustentáveis que influenciam na pesquisa, na medida em que mostra que eles estão à altura de trazer juízos de valores, credíveis, em volta sobre medidas de prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, referidos no estudo, *Regime Jurídico da descaracterização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais caso da Mota-engil*.

A apresentação de dados e sua análise tem como propósito, aferir ao objecto central compreender a importância da *Análise do Regime Jurídico da Descaracterização de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Moçambique*, isto porque é um dos factores que têm criado constrangimento aos trabalhadores que contraem lesões físicas ou doenças profissionais e que lhes impossibilitam de continuar a trabalhar e, visto que, às vezes perdem a vida, sem que a entidade empregadora assuma a responsabilidade.

O diálogo constituiu uma oportunidade de aproximação com a realidade e converteu-se no confronto entre a teoria e a prática, especialmente, porque os instrumentos e as técnicas captam outras dimensões que a revisão bibliográfica não é capaz de oferecer. O diálogo foi a etapa que ofereceu a oportunidade ímpar a investigadora de conhecer e analisar as representações sociais dos sujeitos deste estudo.

O conjunto de dados foi alvo de uma análise descritiva, tendo sido utilizado o *programa SPSS*, que permitiu caracterizar os trabalhadores participantes deste estudo e colher a sua sensibilidade sobre o tema em causa.

Por forma a apurar até que ponto a relação jurídico-laboral má interpretada, influencia as relações entre empregado e empregador, quanto a tomada de decisões, relativas aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, levando a não assumir responsabilidades dos infortúnios dos trabalhadores consequentemente a descaracterização destes acidentes de trabalho e doenças profissionais, *à amostra foi colocada a pergunta sobre o número de acidentes de trabalho que ocorreram no período de 2016 a 2018*.

Foram entrevistados 36 trabalhadores da empresa, dos quais 32 (88.8 %) afirmaram a ocorrência de acidentes de trabalho no período de 2016 a 2018, 2 (5.6 %) afirmaram não ter

acompanhado caso de acidentes de trabalho e os últimos 2 (5.6%) declararam ter pouca informação sobre o assunto, conforme a tabela nº 03.

**Tabela3 Acidentes de trabalho entre 2016 e 2018**

Houve casos acidentes de trabalho durante o período de 2016 a 2018					
		Frequência	%	% Validada	% Cumulativa
Validade	Sim	32	88.8	88.8	88.8
	Não	2	5.6	5.6	94.4
	Sem Opinião	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fonte: elaborada pela autora

Como pode ser observado, a maior parte da amostra declara ter ocorrido acidentes de trabalho no período de 2016 a 2018.

Dos dados sobre o número de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho ao longo do período de três anos, constata-se que foram identificados 70 trabalhadores.

A tabela 4 evidencia os dados recolhidos sobre trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho e os acidentes de trabalho que foram descaracterizados, de 2016 a 2018.

Tabela 4 acidentes de trabalho ocorridos entre 2016 e 2018.

Ano	Número de Trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho	Número de Acidentes de Trabalho que foram descaracterizados
2016	27	0
2017	23	0
2018	20	2
Total	70	2

Fonte: elaborada pela autora

Como se pode reconhecer, os acidentes de trabalho na empresa tendem a diminuir de ano para ano, o que pode ser um sinal de que a empresa tem-se preocupado em observar as medidas de prevenção de acidentes de trabalho, difundindo procedimentos de saúde e segurança no trabalho.

Verificaram – se, apenas, 2 acidentes de trabalho descaracterizados, em 2018, um por ter ocorrido fora de serviço, e o outro, por ter acontecido enquanto o motorista se encontrava no

estado ébrio, sendo este número considerado razoável, tendo em conta o tipo de trabalho que a empresa realiza e o número de trabalhadores.

No que concerne a doenças profissionais, durante o período em análise, nenhum trabalhador fora diagnosticado tendo doença profissional, e também não se verificou nenhuma doença profissional descaracterizada.

Por forma a entender o nível de contribuição dos actores, no caso em apreço, a investigadora, procurou saber dos gestores da empresa, se estes têm-se preocupado em observar condutas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, para orientação dos trabalhadores de forma a garantir preservação da vida do trabalhador e maior produtividade, à luz da Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto, Lei do Trabalho.

Colocada a questão da observância de técnicas de prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho, aos gestores da Mota-engil, estes reconheceram existir um instrumento normativo, que estabelece os preceitos jurídicos aplicáveis à relação do trabalho entre a empresa e o trabalhador, que devem observar.

Diante deste questionamento, todos os entrevistados afirmaram positivamente estarem a observar as técnicas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais na Mota-engil.

**Tabela nº 5 observância de técnicas de prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho na Mota-engil.**

Prevenção de doenças profissionais		Frequência	%	% validação	% Cumulativa
Validade	Sim	11	100.0	100.0	100.0

Fonte: elaborada pela autora

Como pode ser observado, todos os gestores responderam positivamente sobre a observância de técnicas de prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho na Mota-engil e afirmaram que a empresa tem sensibilizado os trabalhadores em matéria a Saúde e Segurança no Trabalho, através de realização de encontros antes do início de actividades e realização de reuniões e seminários para difundir as medidas de segurança a serem tomadas no decurso das actividades.

Para a Mota-engil, a aplicação de técnicas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais é o seu lema, pois, conduzem a uma gestão que prima pelo aumento de produtividade e menores custos, o que não podiam atingir com acidentes de trabalho e

doenças profissionais. Eles honram as normas e cumprem – nas, escrupulosamente, para a protecção do próprio trabalhador na empresa.

À busca dos desideratos, dos alvos e escopo da Mota-engil está condicionado ao desenvolvimento das competências profissionais dos trabalhadores, onde sem os quais, o sucesso pode constituir uma ameaça de desenvolvimento, procuramos compreender da amostra em volta do estudo, que acções têm sido desenvolvidas para garantir a manutenção da qualidade dos serviços na Mota-engil, em prol do desenvolvimento profissional.

A esta pretensão, obtivemos as respostas constantes na tabela 6, seguinte:

**Tabela nº 6: Acções desenvolvidas para garantir a manutenção da qualidade dos serviços**

Existem acções para garantir a manutenção de qualidade de serviços?	Frequência	%	% validação	% cumulativa
Validade	Sim	09	25.0	25.0
	Às vezes	24	61.1	61.1
	Nunca	03	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0

Fonte: elaborada pela autora

Sobre as acções promovidas pela Mota-engil no concernente a manutenção da qualidade dos serviços para o desenvolvimento profissional do trabalhador, a tabela dá-nos conta de que, cerca de 25% da amostra entende que a instituição tem promovido acções de formação em matéria de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais na empresa, 61.1% da amostra, opinou que a Mota-engil, as vezes tem-se preocupado com a promoção de acções de formação em matéria de medidas de prevenção de acidentes de trabalho, e 13.9% da amostra, referiu-se que a empresa nunca se preocupou em promover acções de formação em matéria de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Os 61.1% os respondentes, que afirmaram às vezes, podemos entender que esta posição é razoável, visto que ocasionalmente é realizada a formação em matéria de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A situação acima mostra que a Mota-engil para ter uma máquina administrativa funcional e capaz de responder a exigência institucional, precisa de priorizar mais acções de formação bem como capacitação, não só em matéria de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, mas também em outras matérias que possam contribuir para alavancar o conhecimento dos trabalhadores, através de ilustração de exemplos concretos no que concerne ao uso de botas, capacetes, luvas e demais matérias de protecção.

Por outro lado, várias experiências indicam que uma das formas de potenciar os recursos humanos dentro de uma organização é também priorizar no dia-a-dia as acções formativas

informais, tais como realização de reuniões técnicas ou encontros técnicos, para tornar o trabalhador cada vez mais habilitado no exercício das suas funções.

Esta abordagem é sustentada pelo Da Camara, (1997:417) na medida em que considera o estudo colectivo de legislação estar enquadrado numa formação informal, por não estar estruturada e facilmente adaptável às situações e aos indivíduos, com vista a desenvolver habilidades e manter os funcionários actualizados, isto é, correspondem aos funcionários ajudarem uns aos outros, compartilhando informações e solucionando os problemas em conjunto.

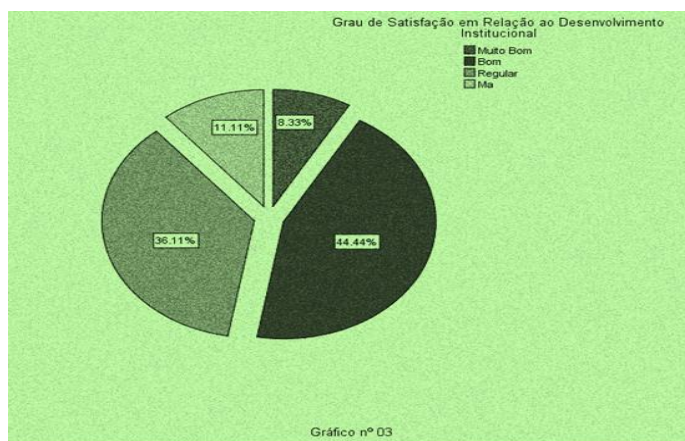
As Organizações que aprendem, *learning organization*, procuram a mudança contínua de forma a satisfazerem as necessidades dos seus clientes, através da maximização de aprendizagem individual, grupal e organizacional, têm na formação um meio indispensável para o incremento dessa aprendizagem. Detectam erros e corrigem para melhorar a dinâmica do seu funcionamento. O Processo de desenvolvimento e aprendizagem organizacional está directamente ligado a optimização do potencial individual e grupal disponível nas organizações e a formação, quando bem gerida, torna-se um elemento dinamizador.

No entanto, a transmissão de conhecimento nas reuniões, palestras enquadra-se também como formação informal, pois visa preparar as pessoas para execução imediata das diversas tarefas do cargo, proporcionar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas em seus cargos actuais, mas também para outras funções mais complexas e elevadas e mudar a atitude das pessoas, seja para criar um clima mais satisfatório entre elas ou para aumentá-lhes a motivação e torna-las mais receptivas às novas técnicas de gestão.

Em busca de entendimento no seio da amostra, foi colocada uma questão relacionada com o nível de percepção das consequências resultantes da falta do cumprimento das medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, isto é, para saber até que ponto a relação jurídico-laboral, mal interpretada, influencia as relações laborais, entre o trabalhador e o empregador, no concernente à tomada de decisões relativas aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

O gráfico abaixo indicado, espelha o resultado encontrado, onde cerca de 8.33% constatou que o nível de percepção das consequências resultantes da falta do cumprimento das medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais foi muito bom, e que influencia positivamente na prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais; 44.44% constatou que o nível de percepção foi bom e 36.11% constatou que o nível de percepção foi regular. Somente 11.11% é que teve uma percepção negativa.

**Gráfico 2 – Percepção das consequências da falta de cumprimento das medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.**



Fonte: elaborada pela autora

Foi igualmente colocada a pergunta sobre as causas e consequências de descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais que ocorreu no período de 2016 a 2018.

Foram entrevistados cerca de 36 trabalhadores da empresa, dos quais 20 afirmaram que conhecem as causas e consequências de descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e, 16 afirmaram que não conhecem as causas e consequências de descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais e ninguém declarou não ter opinião sobre o assunto, conforme a tabela nº 7.

**Tabela 7º conhecimento das causas e consequências de descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais.**

Conhece as causas e consequências de descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais		Frequência	%	% validação	% cumulativa
Validade	Sim	20	55.6	55.6	56.6
	Não	16	44.4	44.4	94.4
	Sem opinião	0	0.0	0.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fonte: elaborada pela autora

A tabela em alusão, mostra que cerca de 55.6% dos entrevistados respondeu positivamente a esta questão; 44.4% respondeu negativamente e 0.0%, ou seja, ninguém declarou não ter opinião sobre o assunto.

A maior parte da amostra declara conhecer as causas e consequências de descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais na Empresa Mota-engil.

Como pode-se observar, a maior parte da amostra declarou que conhece as causas e consequências de descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais no período em alusão.

Ao procurar aprofundar a relação jurídico-laboral mal interpretada, que influencia as relações entre empregado e empregador quanto a tomada de decisões relativas aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, consta que alguns acidentes de trabalho são descaracterizadas por terem ocorrido fora de serviço (não no local de trabalho), o que de certa forma leva os empregadores a não assumir responsabilidades dos infortúnios dos trabalhadores.

Os gestores afirmaram que a empresa prima pela saúde, bem-estar e protecção dos trabalhadores através de uma cultura interna de prevenção de acidentes de trabalho, mitigação dos riscos psico-sociais e da melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores.

Os gestores dos Recursos Humanos informaram existir um foco estratégico na saúde e segurança no trabalho, consubstanciado em diversas metodologias de prevenção e controlo, sempre baseado na gestão de riscos. Eles usam outros mecanismos para obter opiniões e sugestões dos trabalhadores através de *tool box talks*, reuniões e reuniões de comissão de segurança.

## **CAPÍTULO IV**

### **Discussão dos resultados colhidos**

Trazendo o resultado de outros estudos, para esta discussão, pode-se afirmar que em matéria de descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais, a responsabilização de proteger o trabalhador é do Estado, incumbido a reparação desses danos às entidades empregadoras e as seguradoras, para as quais os empregadores repassaram.

Avaliadas as situações de descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ainda existe penumbra relativa ao acidente, que possa ocorrer de e para posto de trabalho, (quedas, assaltos, acidentes de viação), que o empregador e os empregados desconhecem a sua relação nos acidentes de trabalho e doenças profissionais. A matéria que poderá trazer polémica está relacionada com o nexu de casualidade, ou ainda em casos que a causa do acidente não está tipificada na lei, como seja acidentes referidos como forças naturais.

A amostra foi constituída por 47 trabalhadores, afectos em diversas áreas, sendo 11 gestores que exercem cargo de chefia, todos pertencentes a Empresa da Mota-engil. O género contribui na análise dos resultados, na medida em que a selecção da amostra foi ao alcance e abrangente em termos de género, e representatividade do universo, e abarca todos os extractos, no que se refere à população no geral.

O nível de escolaridade ou académico influencia na pesquisa, na medida em que mostra que os entrevistados estão à altura de trazer juízos de valores credíveis em volta de estudo das medidas de prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais e o regime jurídico da descaracterização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais na Mota-engil, tendo em conta a idade, maturidade e o nível académico dos mesmos, e partindo do pressuposto de que o nível académico confere ao seu portador melhor capacidade de raciocínio e emissão de opiniões sustentáveis.

Esta análise de dados tem como propósito apresentar e discutir os resultados obtidos com a realização da pesquisa de campo, permitindo deste modo, aferir o objectivo central deste estudo que consiste em compreender a importância do tema, a Análise do Regime Jurídico da Descaracterização de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, caso Mota-engil, isto porque é um dos factores que têm criado constrangimento aos trabalhadores que contraem lesões físicas ou doenças profissionais e que lhes impossibilitam de continuar a trabalhar e, visto que, as vezes perdem a vida, sem que a entidade empregadora assuma a responsabilidade.

O diálogo constituiu uma oportunidade de aproximação com a realidade e se converteu no confronto entre a teoria e a prática, especialmente, porque os instrumentos e as técnicas captam outras dimensões que a revisão bibliográfica não é capaz de oferecer. O diálogo foi a etapa que ofereceu a oportunidade ímpar à investigadora/autora de conhecer e analisar as representações sociais dos sujeitos deste estudo.

O contacto directo com a realidade ajudou a investigadora, conhecer melhor o objecto do estudo e a possibilidade de reflexão a seu respeito, permitiu ainda cruzar a teoria e a prática.

Em relação ao tratamento de dados, importa referir que o estudo foi de carácter exploratório realizado junto aos dirigentes e trabalhadores da empresa Mota-Engil, teve a recolha e processamento dos dados na segunda quinzena de Janeiro do corrente ano.

Este conjunto de dados foi alvo de uma análise descritiva, tendo sido utilizado o *programa SPSS*, que permitiu caracterizar os trabalhadores participantes deste estudo e colher a sua sensibilidade sobre o tema em causa.

A representação gráfica de resultados tem como objectivo principal a visualização das características da variável em estudo na amostra, isto é, de estatísticas amostrais, de forma simples e de fácil aquisição mental. Nessa etapa, o interesse maior consiste em tirar conclusões que possam auxiliar na resolução do problema em causa. A análise dos dados estatísticos está ligada, essencialmente, ao cálculo de medidas, cuja finalidade principal é descrever o fenómeno. Assim, o conjunto de dados a ser analisado pode ser expresso por número-resumo, as estatísticas, que evidenciam características particulares desse conjunto.

Para evitar a descaracterização e prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, a Mota-engil actua de forma a garantir o cumprimento das normas de segurança, promovendo reuniões e encontros constantes nos locais de trabalho, para tornar o ambiente saudável e garantir uma maior qualidade de vida dos seus trabalhadores.

A empresa demonstra a importância da segurança na saúde dos trabalhadores e na prevenção dos acidentes de trabalho, e tem realizado actividades de sensibilização dos seus trabalhadores sobre os riscos em contexto de obras, com materiais alusivos à temática em todas as obras; implementação de reuniões semanais para os cuidados diários a ter na realização das actividades e tarefas de maior risco.

Tem promovido as actividades de formação sobre os cuidados a ter no decurso das actividades, nos temas referente a conduta preventiva para evitar acidentes de trabalho, utilização correcta de material de protecção, avaliação de risco em obra, com realização de reuniões de acompanhamento das práticas de segurança, bem consumo de desencorajamento de consumo de álcool e abuso de droga no decurso das actividades.

Igualmente, afirmou que assegura a saúde, bem-estar e protecção dos trabalhadores através de uma cultura interna de prevenção de acidentes de trabalho, mitigação dos riscos psicossociais e da melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores.

Na empresa existe um foco estratégico na segurança e saúde no trabalho, consubstanciado em diversas metodologias de prevenção e controlo, sempre baseado na gestão de riscos. Existem outros mecanismos para obter opiniões e sugestões dos trabalhadores através de *tool box talks*, reuniões e reuniões de comissão de segurança.

## CAPITULO V

### 5. Conclusões e Recomendações

#### 5.1. Conclusões

O trabalho centrou-se na Análise do Regime Jurídico Moçambicano da Descaracterização de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais. Caso da Mota-Engil, 2016-2018. Tendo investigado, *até que ponto o regime jurídico moçambicano induz as relações entre empregado e empregador quanto à tomada de decisões relativas aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, levando o empregador a eximir-se das responsabilidades dos infortúnios dos trabalhadores no que concerne aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.*

Após o estudo dos dados bibliográficos, documentais e de campo, conclui-se que a iliteracia jurídica, sobretudo que regula as relações de trabalho entre o empregador e o empregado, a segurança e saúde no trabalho e a transferência de responsabilidade civil do empregador, é a responsável dos problemas levantados na pesquisa.

Uma vez capacitados, os recursos humanos em matéria de gestão estratégica de pessoas, tanto os empregadores como os empregados, cumprem com as regras estabelecidas para prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e os empregadores compreendem cada vez mais a sua responsabilidade em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais dos seus empregados. O caso em estudo, teve como resultado a diminuição de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

O objectivo geral da pesquisa era analisar os acidentes de trabalho e doenças profissionais, tendo como ponto de partida a empresa Mota-engil, no período de 2016/2018, à luz do regime jurídico moçambicano, atinente a esta matéria do estudo realizado. Após a recolha, tratamento e análise de dados, no período entre 2016 e 2018, verificou-se que os acidentes de trabalho reduziram de 27 a 20, correspondente a (26%) e no período foram descaracterizados dois (2) acidentes de trabalho[MN1].

Na empresa existe um foco estratégico na segurança saúde no trabalho, consubstanciado em diversas metodologias de prevenção e controlo, sempre baseado na gestão de riscos. Existem outros mecanismos para obter opiniões e sugestões dos trabalhadores através de *Tool books talks* e reuniões de comissão de segurança

A pesquisa apurou que as principais causas para ocorrência de acidentes de trabalho residem na inobservância de medidas de saúde e segurança no trabalho, referida n.º5, do artigo 54 e artigos 59 e 216, ambos da Lei n.º 23/2007 de 1 de Agosto, Lei do Trabalho.

A prevenção de descaracterização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, está na literacia sobre as normas jurídicas entre os empregadores e empregados, a não transferência de responsabilidade civil, (acidentes de trabalho e doenças profissionais) nos termos do n.º1, do Decreto-Lei n.º1/2010, de 31 de Dezembro, que aprova o Regime Jurídico dos Seguros.

Como medida de prevenção, no caso da Mota-engil, ela montou uma estratégia de sensibilização dos trabalhadores em matéria de saúde e segurança no trabalho, através de realização de encontros antes do início de actividades e realização de reuniões e seminários para difundir as medidas de segurança a serem tomadas no decurso das actividades.

As consequências da descaracterização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais traduzem-se na falta de indemnização e assistência médica medicamentosa ao trabalhador vítima de acidente de trabalho ou doença profissional, perda de emprego consequências essas que afectam a sua família,

A pesquisa identificou soluções tendentes a evitar a descaracterização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais., como seja a priorização de mais acções de capacitação, sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, matéria de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais (ilustração de exemplos concretos no que concerne ao uso de botas, capacetes, luvas e demais matérias de protecção), saúde e segurança no trabalho, seguros de acidente de trabalho e doença profissionais

Das hipóteses apresentadas na pesquisa, valida-se a HO, segundo a qual não é a legislação laboral que influencia os empregadores a descaracterizarem os acidentes de trabalho e as doenças profissionais e eximirem-se de dar assistência ao trabalhador.

## 5.2. Recomendações

Chegados aqui, deixamos as seguintes recomendações:

Garantir a prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como a promoção do bem-estar dos seus trabalhadores. A Mota-engil em Moçambique deve continuar a orientar-se pelas normas de saúde e segurança no trabalho;

Divulgar, constantemente, junto dos seus trabalhadores, sobretudo aos novos recrutados, a matéria sobre riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais, em contexto de obras;

Realizar reuniões a vários níveis de direcção, com trabalhadores, por obra a ser executada, para transmitir as possíveis causas de descaracterização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, partindo de princípio de que a segurança física do trabalhador deve ser mantida enquanto meio de sobrevivência e subsistência.

Assegurar os seus trabalhadores, contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos do nº.1, do Decreto-Lei n.º1/2010, de 31 de Dezembro, que aprova o Regime Jurídico dos Seguros.

## Bibliografia

1. ALEGRE, Carlos, (2009), *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais-Regime Jurídico Anotado*, 3<sup>a</sup> Edição Editora Almedina
2. BELLO, José Luiz de Paiva. (2000). *Metodologia Científica*. Rio de Janeiro
3. CABRAL Fernando A, (2006), *Legislação Anotada* 4<sup>a</sup> Edição Almedina Coimbra Instituto de Promoção de Pequenas e Médias Empresa)
4. CAETANO, M. (2016). *Manual de Direito Administrativo*, (10<sup>a</sup> Edição). Coimbra, Livraria Almedina
5. Centro de Estudos Judiciários, (2013), *Cadernos de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais- Formação Inicial*
6. Chiavenato, Idalberto (2009) *Revolução Industrial*
7. COUGHLIN, Petere (2015). *Relações Laborais Em Moçambique: Lei Prática E Implicações Económicas Incluindo Comparações Internacionais*. 1<sup>a</sup> Ed. Ecompolicy Research Group, Lda
8. COSTA, Almeida, (2009), *Direito das Obrigações*, Editora, Almedina 12<sup>a</sup> Edição
9. CUNHA, Paulo Olavo Cunha, (2016).*Direito Empresarial: Para economistas E Gestores*.2<sup>a</sup> Ed. Almedina
10. .DINIZ, Maria Helena, (2017), *Responsabilidade Civil*, Edição 31<sup>a</sup>, volume 7, curso de direito civil brasileiro, Editora Saraiva Brasil
11. Dos Reis, João Pena (2013) Centro dos Estudos Judiciários, Lisboa
12. DOMINGOS, Maria Adelaide, *Prontuário de Direito de Trabalho* (2009), editora Coimbra
13. ESTRELA, Albano. (1994).*Teoria E Prática De Observação De Classe: Uma Estratégia de Formação De Professores*. 4<sup>a</sup> ed. Porto: Porto Editora
14. FEIJO, João. (2017). *Metodologias De Investigação Em Ciências Sociais, Experiencias de Pesquisa Em Contextos Moçambicanos*, Escolar Editora
15. Iglésias, Francisco (1981) *Revolução Industrial*
16. GIL, António Carlos. (1995). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas
17. GIL, António Carlos. (2002). *Como Elaborar Projectos de Pesquisa*, 4<sup>a</sup> edição, São Paulo, Atlas
18. Gonzaga Maria Galvão (2015) *Tese Da Delimitação do Conceito de Acidente de Trabalho*

19. GGHIGLIONE, Rodolphe, & MATALON, Benjamin, (1993). *O Inquérito-Teoria e Prática*. Oeiras: Celta Editora
20. JUNIOR, José Cairo in *Acidente de Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador* (2002,) Universidade Federal de Pernambuco Brasil
21. JIQUIRICA, Renata, (2020) *Acidentes de Trabalho: A reparação segundo a responsabilidade social na Legislação Portuguesa*, Dissertação, Faculdade de Direito, Escola do Porto
22. KOTLER, Keller(2006:752) *Administração e Marketing*
23. LEMOS, Mariana Goncalves, (2011), *Descaracterização de Acidentes de Trabalho*, Universidade Nova de Lisboa
24. LAKATOS, Maria Eva, MARCONI, Andrade de Marina, (2001) *Fundamentos de Metodologia Científica*, Editora ATLAS S.A, São Paulo
25. Mafalda Galvão Gonzaga (2016) *Da Delimitação do Conceito de Acidente de Trabalho*, Tese Lisboa 2025
26. MARTINS, André Almeida Martins. (Abril de 2017). *Manual De Direito De Trabalho*. Editor Vida Económica
27. MARTINZ, Pedro Romano. (2007). *Direito Do Trabalho*. Lisboa: 4ª Ed. Almedina
28. NETO, Abílio Neto. (2011:26). *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais Anotado*, 1ª Edição –, EDIFORUM, Edições Jurídicas, Lda. LISBOA
29. OLIVEIRA, Sílvio Luiz. (1997). *Tratado de Metodologia Científica: Projectos De Pesquisas, TGI, TCC*, Monografias, Dissertações e Teses. São Paulo
30. PRODANON, C. & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Académico*, 2ª Edição, Novo Hamburgo: Feevale
31. RAMOS, Elisabete Ramos, (Janeiro 2018). *Direito Comercial e das Sociedades Entre as Empresas e o Mercado*. Almedina. 1ª Edição
32. RAMALHO, Palma Maria, (2021) *Direito de Trabalho parte 2*, 8ª Edição, Editora Almedina
33. REIS, Viriato (2009), *Acidentes de trabalho e Doenças Profissionais*
34. RIBEIRO, Victor, (1994), *Coletânea de Legislação actualizada e anotada* in *Acidentes e trabalho e Doenças Profissionais* Lisboa Petrony
35. WATY, Mónica Filipe Nhane, (2008); *Direito do Trabalho*, W&W, Editora
36. XAVIER, Bernardo, (1998), *Iniciação do Direito de Trabalho* 3ª Edição, Editora Verbo, Portugal

36. ZACARIAS, António Eugénio, (2004). *Temas De Medicina Legal e Seguros, 1ªEdição*

## **Legislação**

- Constituição da República de Moçambique
- Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto – Lei de Trabalho
- Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais
- Lei n.º 19/2014, de 1 de Janeiro – Lei de Proteção da Pessoa do Trabalhador e do Candidato a Emprego Vivendo com HIV e SIDA
- Decreto n.º 47344, de 25 de Novembro de 1966 - Código Civil Moçambicano
- Decreto nº62/2013, de 04/12 “Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais
- Decreto n.º 62/2013, de 04 de Dezembro – Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais
- Decreto – Lei n.º 01/2010, de 31 de Dezembro – Aprova o Regime Jurídico dos Seguros

## **Páginas de Websites**

[https://pt.wikipedia.org/wiki/acidente com devida adaptação](https://pt.wikipedia.org/wiki/acidente_com_devida_adapta%C3%A7%C3%A3o)

[https://www.mota-engil.com/wp-content/uploads/2021/09/Grupo-Mota-Engil\\_PT.pdf](https://www.mota-engil.com/wp-content/uploads/2021/09/Grupo-Mota-Engil_PT.pdf)

<https://www.mota-engil.com/mota-engil-no-mundo/presenca-internacional/>

## **Convenções**

OIT – Convenção 12, de 1921, sobre acidentes de trabalho na agricultura.

OIT – Convenção 17, de 1925, sobre reparação acidentes de trabalho.

OIT – Convenção 18, de 1925, sobre reparação de doenças profissionais.

OIT – Convenção 155, de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores

## **Acórdãos**

Ac. STJ, de 26.10.2011) Gonçalves Rocha), Proc.154-06.2TTcTB.C1.S1

Ac.RL de 4.6.2003 (Ferreira Marques), Proc.3245/2003-4

Ac. STJ de 28 3 2007

Ac. STA de 26 5 1943

## **Anexo**