



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA
A POLITÉCNICA

INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS – ISAEN

PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL

7ª Edição

O INCUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA COMO FACTOR
DETERMINANTE PARA A OCORRÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO NA
CONSTRUÇÃO CIVIL NA CIDADE DO MAPUTO: ESTUDO DE CASO DA SS
CONSTRUÇÕES, LDA.

Mestrando: Luis Daniel Simone Nhachengo – 307139

Orientador: Prof. Doutor Pedro Maciel Baltazar

Maputo, Dezembro de 2023.

LUIS DANIEL SIMONE NHACHENGO

**O INCUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA COMO FACTOR
DETERMINANTE PARA A OCORRÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO NA
CONSTRUÇÃO CIVIL NA CIDADE DO MAPUTO: ESTUDO DE CASO DA SS
CONSTRUÇÕES, LDA.**

Mestrando: Luis Daniel Simone Nhachengo

Orientador: Prof. Doutor Pedro Maciel Baltazar

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.

Maputo, Dezembro de 2023

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus pela sua protecção divina e pelo dom da vida. A vida tem provado constantemente que só é possível quebrar barreiras quando temos um espírito indomável e, mais do que isso, saber aprender constantemente com os erros.

Não deixaria de agradecer ao Mestre Aurélio Ginja, à Meritíssima Juíza Presidente do Tribunal de Trabalho da Cidade de Maputo, à dra. Violante Mariza, secretária executiva do gabinete da Juíza Presidente do Tribunal do Trabalho da Cidade de Maputo, ao Inspector-Geral de Trabalho da Cidade de Maputo, ao Dr. Belchior Kanivete, ao Engenheiro Seide Mahando, ao dr. Januário Chitsondzo da Inspeção Geral do Trabalho, à Engenheira Benedita Simango, ao Engenheiro Henry Cossa, ambos afectos à Ordem dos Engenheiros de Moçambique, à dra. Vânia Chong do Ministério da Saúde afecta ao departamento de saúde ocupacional, em suma, pelo tempo despendido foi possível colher dados para elaboração da presente Dissertação. Ao Doutor Pedro Baltazar que, durante o programa de Mestrado em Direito empresarial, provou ser um profissional com uma vasta carga de sapiência e também por ter abraçado a supervisão do presente trabalho.

Para terminar, agradeço aos meus progenitores Maria Gabriela Tinga e Daniel Simone Nhachengo, pela educação a mim concedida, aos meus irmãos e a minha noiva Neila Nhacotouo.

LISTA DE ABREVIATURAS

ART. - Artigo

Al - Alínea

AVAC - Aquecimento, Ventilação e Ar Condicionado

CC - Código Civil

CRM - Constituição da República de Moçambique

CP - Código Penal

DL - Decreto-Lei

DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos

Ex. - Exemplo

EPI - Equipamento de Protecção Individual

EPC - Equipamento de Protecção Colectiva

ISAEN - Instituto Superior de Altos Estudos e Negócios

INE - Instituto Nacional de Estatística

IGT - Inspecção Geral do Trabalho

ISO - Organização internacional de normalização/ International organization for standardization

LT - Lei do Trabalho

Lda. - Limitada

MITSS - Ministério do Trabalho e Segurança social

MOPH - Ministério das Obras Públicas e Habitação

N.º - Número

NUIT - Número Único de Identificação Tributária

NUEL - Número Único das Entidades Legais

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

OEM - Ordem dos Engenheiros de Moçambique

OHSAS - Avaliação de Segurança e Saúde Ocupacional

Prof. - Professor

PIB - Produto Interno Bruto

QAI - Qualidade Ambiental Interna

RH - Recursos Humanos

RJATDP - Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

SS - Seguintes

SST - Segurança e Saúde no Trabalho

ST - Segurança no Trabalho

SSO - Segurança do trabalho e Saúde Ocupacional

UE - União Europeia.

| LISTA DE TABELAS | (pg) |
|--|-------------|
| Tabela 1 - Consequências dos acidentes de trabalho na construção civil | 26 |
| Tabela 2 - Número de acidentes ocorridos | 27 |
| Tabela 3 – Distribuição do número de acidentes por província | 28 |
| Tabela 4 – Faixa etária | 28 |
| Tabela 5 – Nível acadêmico | 62 |
| Tabela 6 – Quanto ao gênero | 62 |
| Tabela 7 – Tempo de serviço | 63 |
| Tabela 8 – Existência de contrato de trabalho | 64 |
| Tabela 9 – Satisfação do horário de trabalho | 64 |
| Tabela 10 – Desconto do seguro social | 65 |
| Tabela 11 – Existência de EPI | 66 |
| Tabela 12 – Existência de caixa de primeiros socorros | 66 |
| Tabela 13 – Ocorrência de acidentes de trabalho | 67 |
| Tabela 14 – Quantas vezes sofreram acidentes de trabalho | 68 |
| Tabela 15 – Tipos frequentes de acidentes de trabalho | 68 |
| Tabela 16 – Existência de sinalização de perigo na empresa | 69 |
| Tabela 17 – Conhecimento da norma OHSAS | 70 |
| Tabela 18 – Existência de EP contra soterramento | 71 |
| Tabela 19 – Existência de EP contra queda | 71 |
| Tabela 20 – Conservação de andaimes | 72 |
| Tabela 21 – Formações em SST | 73 |
| Tabela 22 – Fiscal de obra | 73 |
| Tabela 23 – Protecção em dias de chuva | 74 |
| Tabela 24 – Esforço empreendido | 75 |

| | |
|---|----|
| Tabela 25 – Redução dos acidentes de trabalho na construção civil | 75 |
| Tabela 26 – Fiscalização por parte da IGT | 76 |
| Tabela 27 – O que pode melhorar a segurança e saúde no trabalho | 77 |
| Tabela 28 – Faixa etária | 77 |
| Tabela 29 – Tempo de serviço | 78 |
| Tabela 30 – Género | 79 |
| Tabela 31 – Periodicidade de fiscalização | 80 |
| Tabela 32 – Determinante, não determinante | 80 |
| Tabela 33 – Matéria de OHSAS | 81 |
| Tabela 34 – Casos de violação das normas de segurança na construção civil | 82 |
| Tabela 35 – Papel de MOPH e IGT | 83 |
| Tabela 36 – Melhoramento das condições de segurança no trabalho | 83 |
| Tabela 37 – Periodicidade de capacitação e avaliação em SST | 84 |
| Tabela 38 – Colaboração | 84 |
| Tabela 39 – Adequação | 85 |

| LISTA DE GRÁFICOS | (pg) |
|---|-------------|
| Gráfico 1 - Faixa etária | 62 |
| Gráfico 2 - Nível acadêmico | 63 |
| Gráfico 3 - Género | 63 |
| Gráfico 4 - Tempo de serviço | 64 |
| Gráfico 5 - Contrato de trabalho | 65 |
| Gráfico 6 - Satisfação do horário de trabalho | 65 |
| Gráfico 7 - Desconto do seguro social | 66 |
| Gráfico 8 - Existência de EPI | 67 |
| Gráfico 9 - Caixa de primeiros socorros | 67 |
| Gráfico 10 - Ocorrência de acidentes de trabalho | 68 |
| Gráfico 11 - Quantas vezes sofreram acidentes de trabalho | 69 |
| Gráfico 12 - Existência de sinalização de perigo na empresa | 70 |
| Gráfico 13 - Conhecimento da norma OHSAS | 71 |
| Gráfico 14 - Existência de EP contra soterramento | 72 |
| Gráfico 15 - Existência de EP contra queda | 72 |
| Gráfico 16 - Conservação de andaimes | 73 |
| Gráfico 17 - Formações em HST | 74 |
| Gráfico 18 - Existência de fiscal de obra | 74 |
| Gráfico 19 - Protecção em dias de chuva | 75 |
| Gráfico 20 - Esforço empreendido | 76 |

| | |
|--|----|
| Gráfico 21 - Fiscalização por parte da IGT | 77 |
| Gráfico 22 - Faixa etária | 79 |
| Gráfico 23 - Tempo de serviço | 79 |
| Gráfico 24 - Género | 80 |
| Gráfico 25 - Periodicidade de fiscalização | 81 |
| Gráfico 26 - Determinante, não determinante | 82 |
| Gráfico 27 - Conhecimento OHSAS | 82 |
| Gráfico 28 - Periodicidade de capacitação e avaliação em SST | 85 |
| Gráfico 29 - Colaboração | 85 |
| Gráfico 30 - Adequação | 86 |

RESUMO

O presente trabalho tem como tema: o incumprimento das normas de segurança como factor determinante para a ocorrência de acidentes de trabalho na construção civil na cidade do Maputo: Estudo de caso da SS Construções, Lda.

A construção civil é um dos sectores onde ocorrem acidentes de trabalho afectando o vínculo laboral, os sinistros têm vindo a ganhar ao longo dos anos uma maior relevância. Nos actuais dias enfrenta-se dificuldades em resolver de forma satisfatória as questões por trás dos acidentes de trabalho.

A presente Dissertação tem como objectivo geral: analisar o incumprimento das normas de segurança como factor determinante para a ocorrência de acidentes de trabalho na construção civil, tendo como estudo a empresa SS Construções.

Para o alcance dos objectivos recorreu-se a alguns métodos de investigação como: método hipotético-dedutivo, método estatístico e, como técnica de pesquisa, escolheu-se a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental e o questionário.

Mormente os dados obtidos na SS Construções, Lda, importa destacar: a existência de casos de violação das normas de segurança e saúde no trabalho no período em estudo e, conseqüentemente, a ocorrência de acidentes de trabalho, necessidade de inspecionar periodicamente o local de trabalho, fraca demanda nas formações em SST, renitência em relatar a Inspeção Geral do Trabalho casos de acidentes de trabalho.

Foi possível concluir que o que pode ditar o incumprimento das normas de segurança na SS Construções é o papel pouco activo da rede de fiscalização por parte da Inspeção Geral do Trabalho para travar e prevenir a ocorrência de sinistros e, para garantir a segurança e saúde no trabalho, é de suma importância que sejam adoptadas normas de segurança próximas aos desafios actuais.

ABSTRACT

The present work has as its theme: non-compliance with safety standards as a determining factor in the occurrence of work accidents in construction in the city of Maputo: case study SS Constructions, Lda.

Civil construction is one of the sectors where work accidents occur, affecting the employment relationship, and accidents have gained greater relevance over the years. Nowadays, there are difficulties in satisfactorily resolving the issues behind workplace accidents.

The general objective of this Dissertation is to: Analyze non-compliance with safety standards as a determining factor in the occurrence of work accidents in construction, using the company SS Constructions as a study.

To achieve the objectives, some research methods were used, such as the hypothetical-deductive method, bibliographical research, documentary research and a questionnaire were chosen as a research technique.

Especially the data obtained in SS Construction, Lda, it is important to highlight: the existence of cases of violation of occupational health and safety standards in the period under study and, consequently, the occurrence of accidents at work need to periodically inspect the workplace low demand for SST training, reluctance to report cases of work accidents to the General Labor Inspectorate.

It was possible to conclude that what may dictate non-compliance with safety standards in SS Constructions is the inactive role of the inspection network by the General Labor Inspectorate to stop and prevent the occurrence of accidents and, to guarantee safety and health at work, it is extremely important that they adopt safety standards that are close to current challenges.

Índice

| | |
|--|------|
| AGRADECIMENTOS..... | i |
| LISTA DE ABREVIATURAS | ii |
| LISTA DE TABELAS | iv |
| LISTA DE GRÁFICOS | vi |
| RESUMO | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO | 1 |
| 1. Contextualização | 1 |
| 1.1. OBJECTIVOS..... | 2 |
| 1.1.1. Geral..... | 2 |
| 1.1.2. Específicos | 2 |
| O trabalho elenca os seguintes objectivos específicos:..... | 2 |
| 1.3. PERGUNTA DE PESQUISA..... | 4 |
| 1.4. HIPÓTESES..... | 4 |
| 1.6. DELIMITAÇÃO DO OBJECTO..... | 5 |
| 1.7.1. Método de pesquisa..... | 5 |
| 1.7.2. Método Hipotético-dedutivo | 6 |
| 1.7.3. Método estatístico | 6 |
| 1.8. Técnicas de pesquisa | 6 |
| 1.8.1. Pesquisa bibliográfica | 6 |
| 1.8.2. Pesquisa documental | 7 |
| 1.8.3. Questionário | 7 |
| 1.9. Amostragem | 7 |
| 1.9.1. Tamanho da amostra | 7 |
| 1.10. Estrutura do trabalho | 7 |
| 1.11. Descrição da empresa SS Construções, Lda. | 7 |
| 1.11.1. Alguns projectos de construção civil da SS Construções, Lda. | 8 |
| CAPÍTULO II - REVISÃO BIBLIOGRÁFICA | 10 |
| 2.1. Do enquadramento teórico | 10 |
| 2.2. TEOR HISTÓRICO - GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO..... | 11 |
| 2.3. DA LEGISLAÇÃO APÓS INDEPENDÊNCIA, NO CONTEXTO MOÇAMBICANO..... | 14 |
| 2.4. ANTECEDENTES HISTÓRICOS EM MOÇAMBIQUE EM MATÉRIA DE CONSTRUÇÃO CIVIL..... | 16 |
| 2.4.1. Construção Civil | 18 |
| 3. CONVENÇÕES DA OIT EM MATÉRIA DE SST NA CONSTRUÇÃO CIVIL..... | 19 |

| | |
|---|----|
| 3.1. Importância da convenção 148 OIT | 19 |
| 3.2. Síntese do conteúdo básico da convenção 148..... | 20 |
| 3.3. Síntese da convenção 155 | 21 |
| 4. SEGURANÇA NO TRABALHO EM MOÇAMBIQUE | 23 |
| 4.1. Situação dos acidentes na cidade de Maputo | 24 |
| 4.2. Consequências dos acidentes de trabalho na construção civil | 26 |
| Tabela 1: Acidentes de trabalho na construção civil..... | 26 |
| 4.3. Dados Estatísticos de acidentes de trabalho na construção civil nos últimos 5 anos | 27 |
| 4.4. Distribuição do número de acidentes por província..... | 27 |
| 4.5. Sectores ou áreas em que se verificou o maior registo de acidentes de trabalho | 28 |
| 4.6. Causas dos acidentes de trabalho na construção civil segundo IGT | 29 |
| 4.7. Situação de acidentes de trabalho a nível Mundial | 31 |
| 5. ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇAS PROFISSIONAIS, RESPONSABILIDADE | 31 |
| 5.1. Responsabilidade civil por acidentes de trabalho e doenças profissionais | 33 |
| 5.2. Responsabilidade aquiliana ou extracontratual | 34 |
| 5.3. Responsabilidade com culpa presumida | 35 |
| 5.4. Responsabilidade civil objectiva..... | 36 |
| 5.5. Ocorrência do agravamento da responsabilidade..... | 37 |
| 5.6. Responsabilidade civil emergente de acidentes de trabalho e autonomia privada..... | 38 |
| 6. Facto gerador da responsabilidade: acidentes de trabalho | 38 |
| 6.1. Dano..... | 38 |
| 6.2. Nexo de causalidade entre o facto gerador e o dano | 39 |
| 6.3. Relação entre o conceito e o dano..... | 39 |
| 6.4. Relação entre o conceito e o local de trabalho | 40 |
| 6.5. Acidente de trabalho e tempo de trabalho..... | 40 |
| 7. Direitos e Deveres..... | 42 |
| 7.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO | 44 |
| 7.2. Desafios actuais na construção civil - Gestão de Manutenção..... | 46 |
| 7.3. O processo de formação do contrato de trabalho | 50 |
| 8. Meios de luta laboral..... | 54 |
| 8.1. Do enquadramento Jurídico | 55 |
| 8.2. Os elementos necessários: abstenção colectiva de trabalho..... | 56 |
| 8.3. O motivo da greve..... | 57 |
| 8.4. Dimensão dupla do direito de greve..... | 58 |
| 8.4.1. A dimensão individual e a dimensão colectiva do exercício do direito de greve..... | 58 |
| CAPÍTULO III - ANÁLISE, DISCUSSÃO E TRATAMENTO DE DADOS..... | 60 |
| 3.1. Caracterização do estudo de caso..... | 60 |

| | |
|---|----|
| 3.1.1. Capacidades Multidisciplinares | 60 |
| 3.1.2. Alguns projectos no âmbito da construção civil – SS Construções, Lda. | 61 |
| 3.1.3. Análise e Discussão de Dados..... | 61 |
| 3.1.4. Perfil dos inqueridos | 61 |
| 3.2. Trabalhadores SS Construções, Lda. | 61 |
| 3.2.1. Caracterização da amostra segundo a faixa etária..... | 61 |
| 3.2.2. Caracterização dos inquiridos segundo o género | 63 |
| 3.2.3. Caracterização dos inquiridos segundo o tempo de serviço..... | 63 |
| 3.2.4. Caracterização quanto à existência ou não de contrato de trabalho | 64 |
| 3.2.5. Caracterização dos inquiridos quanto ao horário de trabalho | 65 |
| 3.2.6. Caracterização dos inquiridos quanto ao desconto do salário para seguro social | 66 |
| 3.2.7. Caracterização dos inqueridos quanto à existência de EPI | 66 |
| 3.2.8. Caracterização quanto à existência de caixa de primeiros socorros..... | 67 |
| 3.2.9. Caracterização dos inquiridos quanto a ocorrência de acidentes de trabalho | 68 |
| 3.2.10. Inqueridos quanto ao número de ocorrência de acidentes de trabalho..... | 68 |
| 4. Caracterização dos inqueridos quanto ao tipo de acidentes sofridos | 69 |
| 4.1. Caracterização dos inquiridos quanto à existência de sinalização de perigo na empresa | 70 |
| 4.1.1. Caracterização dos inquiridos quanto ao conhecimento da norma OHSAS | 70 |
| 4.1.2. Caracterização dos inquiridos sobre a existência de equipamento contra soterramento..... | 71 |
| 4.1.3. Caracterização dos inquiridos quanto à existência de equipamento de protecção contra quedas | 72 |
| 4.1.4. Caracterização dos inquiridos quanto a conservação de andaimes | 73 |
| 4.1.5. Caracterização dos inquiridos quanto a formações em HST no local de trabalho | 73 |
| 4.1.6. Caracterização dos inquiridos quanto à existência de um fiscal de obra | 74 |
| 4.1.7. Caracterização dos trabalhadores quanto à protecção no trabalho em dias chuvosos..... | 75 |
| 4.1.8. Caracterização dos inquiridos quanto ao esforço físico empreendido | 75 |
| 4.1.9. Caracterização dos inquiridos quanto ao que pode reduzir os acidentes de trabalho..... | 76 |
| 4.1.10. Caracterização dos inquiridos quanto a existência de fiscalização por parte da IGT | 77 |
| 4.2. Caracterização dos inquiridos quanto ao que pode melhorar a segurança e saúde no trabalho na construção civil | 77 |
| 4.2.1. GESTORES | 78 |
| 4.2.2. Caracterização dos inqueridos quanto à faixa etária | 78 |
| 4.2.3. Caracterização dos inquiridos quanto ao tempo de serviço | 79 |
| 4.2.4. Caracterização dos inquiridos quanto ao género..... | 80 |
| 4.2.5. Caracterização dos inquiridos quanto à periodicidade de fiscalização nas empresas de construção civil | 80 |
| 4.2.6. Caracterização dos inquiridos quanto ao cumprimento das normas de segurança no trabalho como factor determinante para redução dos acidentes de trabalho na construção civil..... | 81 |

| | |
|---|----|
| 4.2.7. Caracterização dos inquiridos quanto ao conhecimento, capacitação em matéria de OHSAS por parte da IGT ou MOPH para melhoria da gestão de segurança nas empresas de construção civil | 82 |
| 4.2.8. Caracterização dos inquiridos quanto aos casos mais frequentes de violação das normas de segurança no trabalho na construção civil..... | 83 |
| 4.2.9. Caracterização dos inquiridos quanto ao papel do MOPH e da IGT para redução dos acidentes de trabalho..... | 83 |
| 4.2.10. Caracterização dos inquiridos quanto ao que deve ser feito para melhorar as condições de segurança no trabalho na construção civil | 84 |
| 4.3. Caracterização dos inquiridos quanto à periodicidade de capacitação e avaliação em segurança e saúde no trabalho | 84 |
| 4.3.1. Caracterização dos inquiridos quanto à denúncia de violação das normas de segurança | 85 |
| 4.3.2. Caracterização dos inquiridos quanto à adequação das normas de segurança aos desafios que a construção civil impõe | 86 |
| CAPÍTULO IV – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES | 87 |
| 4.1. CONCLUSÕES | 87 |
| 4.2. RECOMENDAÇÕES | 89 |
| V. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 90 |
| I - ANEXOS..... | 94 |

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

1. Contextualização

O presente trabalho de Dissertação de Mestrado tem como base analisar o incumprimento das normas de segurança como factor determinante para ocorrência de acidentes de trabalho na construção civil na cidade do Maputo (2018-2020): estudo de caso da SS Construções, Lda.

Segundo Nhantumbo (2017:13), o incumprimento das normas de segurança no trabalho e os índices de sinistros que ocorrem na construção civil revelam um mal que infelizmente assola sem excepção empresas deste sector industrial em Moçambique. Tais sinistros sempre constituíram preocupação dos trabalhadores, empregadores, governantes e organizações de vários países do Mundo.

Mesmo o mais simples dos projectos na construção civil exige a perfeita harmonia e controle de grande diversidade de elementos para o alcance dos resultados esperados, desde que se acautele a forma como uma empresa coordena os processos internos, executa e acompanha os trabalhos no início da obra, o controle de departamentos e sua integração, como explica Szarnik (2021:18).

Segundo a Inspeção Geral do Trabalho (2021), na construção civil houve 642 casos de acidentes laborais que resultaram em 16 mortes, 450 em incapacidade temporária, 130 em incapacidade permanente parcial, e 27 em incapacidade permanente total. A cidade de Maputo registou entre 2016-2020 um total de 565 casos de acidentes de trabalho, sendo que a província de Maputo lidera com um registo total de 766 e a província de Inhambane com uma escala reduzida que perfaz 22 casos no mesmo período. A Inspeção Geral do Trabalho e o MOPH realçam que dos acidentes em causa, a sua maioria (400) foram causados pela não observância das normas de segurança no trabalho.

Supõe-se assim que, dentro do sector da construção civil, possa existir cenário de incumprimento das normas de segurança, pois o mesmo sector apresenta o maior índice de sinistralidade (249), comparativamente com outros sectores de actividade como: indústria extractiva, que detém um total de 183, indústria transformadora 338, transportes e comunicações 103 ocorrências nos períodos de 2018-2020, segundo a Inspeção Geral do Trabalho (2021).

Segundo Lima (2005:5), dos aproximadamente 355 mil acidentes mortais que acontecem anualmente no mundo, pelo menos 60 mil ocorrem em obras de construção.

As normas são de cumprimento obrigatório, uma delas é a referente às medidas de segurança no local de trabalho, para que os trabalhadores possam desenvolver as suas actividades protegidos de acidentes de trabalho e isso espelha-se ao nível da própria norma jurídica como da própria doutrina laboral. É um direito constitucionalmente consagrado, como se pode retirar do n.º 2, do artigo 85, da CRM, com a seguinte redacção “o trabalhador tem direito à protecção, segurança e higiene no trabalho”. Mesmo existindo medidas preventivas dos acidentes de trabalho cobertas por lei, os mesmos ocorrem.

1.1. OBJECTIVOS

1.1.1. Geral

É o seguinte o objectivo geral do presente trabalho:

- Analisar o incumprimento das normas de segurança como factor determinante para ocorrência de acidentes de trabalho na construção civil, tendo como estudo a empresa SS Construções.

1.1.2. Específicos

O trabalho elenca os seguintes objectivos específicos:

- Discutir os factores que contribuem para ocorrência de acidentes de trabalho, na empresa SS Construções;
- Verificar o grau de cumprimento das normas de segurança no trabalho para redução de acidentes de trabalho na empresa SS Construções;
- Investigar as práticas actuais de gestão de segurança na SS Construções.

1.2. PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO

A indústria de construção destaca-se por apresentar diversidade de riscos que tem dimensão em virtude das condições de trabalho e dos aspectos específicos que apresenta a construção civil em cada país, em cada região, em cada localidade, segundo Monteiro (2010:88).

Segundo Pinto (2005:23), as maiores percentagens de acidentes mortais na construção civil decorrem devido a quedas em altura, soterramentos e electrocussões, que no seu conjunto, são responsáveis por mais de 70% dos acidentes de trabalho mortais que ocorrem na construção civil.

Segundo a Inspeção Geral do Trabalho (2021), em Moçambique, nos períodos compreendidos de 2018-2020 a construção civil contou com 249 casos de acidentes de trabalho, registo, diga-se, elevado em comparação com os anos de 2016-2017 que atingiram 152 ocorrências. A cidade de Maputo no período em causa registou um total de 374 acidentes comparativamente aos 91 casos registados nos anos anteriores. Na construção civil houve ainda no contexto geral 642 casos de acidentes laborais que resultaram em 16 mortes, 513 em incapacidade temporária, 87 em incapacidade permanente parcial, 27 em incapacidade permanente total.

Nota-se que o sector da construção civil apresenta o maior índice de sinistros comparativamente com outros sectores de actividade como: indústria extractiva que detém um total de 183, indústria transformadora 338, transportes e comunicações 103 ocorrências nos períodos de 2018-2020, segundo dados da Inspeção Geral de Trabalho (2021). E isto demanda um problema na rede de inspeção quer por parte do MOPH e da própria Inspeção Geral de Trabalho.

A Lei do Trabalho nos termos do n.º 5 do artigo 54 al.g), 59, al.b) de forma conjugada com o artigo 216 e 226 da citada lei preceitua que: “o empregador é obrigado a adoptar medidas eficazes de prevenção de acidentes de trabalho e a investigar as respectivas causas e formas de as superar, em estreita colaboração com as comissões de segurança no trabalho constituídas na empresa”. Da mesma forma a LT obriga aos trabalhadores a colaborar com o empregador, nos aspectos relacionados com a segurança no trabalho, estando esta obrigação plasmada nos artigos 58 al.h) e n.º 3 do artigo 216.

A violação grave dos deveres laborais que obrigam tanto o trabalhador como o empregador poderá conferir, dependendo das circunstâncias em que o acidente ocorra, a responsabilização civil ou penal nos termos dos artigos, 219, 223, 228, 229, 235, 236 da LT, conjugados com os artigos 16, 33, 45 do RJATDP e 562 do CC.

1.3. PERGUNTA DE PESQUISA

Diante dos números de sinistralidade apurados na construção civil e que colocam em risco a integridade física dos trabalhadores, procura-se saber: o que pode ditar o incumprimento das normas de segurança no trabalho na construção civil?

1.4. HIPÓTESES

H0 – O incumprimento das normas de segurança no trabalho não é determinante para ocorrência de acidentes de trabalho na SS Construções, Lda.

H1 – O incumprimento das normas de segurança no trabalho é determinante para ocorrência de acidentes de trabalho na SS Construções, Lda.

1.5. JUSTIFICATIVA

A construção civil é um dos sectores onde ocorrem acidentes de trabalho, que mais vitimizam os trabalhadores. Os sinistros têm vindo a ganhar, ao longo dos anos, uma maior relevância. Nos actuais dias há dificuldades em resolver de forma satisfatória as questões por detrás dos acidentes de trabalho. Uma das questões tem que ver com o incumprimento das normas de segurança no sector da construção civil diante dos seguintes desafios: gestão de pessoas, saúde e segurança no trabalho, planeamento de obras, organização e gestão da cadeia de suprimentos. A OIT (2006) estima que anualmente ocorrem 2.2 milhões de mortes decorrentes de acidentes de trabalho.

Veze há que entidades empregadoras e trabalhadores conhecendo as normas de SST, se mostram renitentes em cumprir cuidadosamente as normas de segurança impostas pela LT e pelo decreto que aprova o regulamento que estabelece o regime jurídico de acidentes de trabalho (Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro), ficando, por descortinar questões quanto à motivação de tais comportamentos.

Daí que anseia-se desencadear a presente pesquisa porque até ao período em estudo, a nível do (ISAEN), o tema ainda não foi abordado por nenhum estudante; outrossim, com a pesquisa almeja-se contribuir com ideias para explicação do problema em causa, tendo em conta que, segundo o INE (2016), a construção civil contribui com uma margem de cerca de 13,6% do PIB nacional, fomentando o desenvolvimento económico e social do país.

1.6. DELIMITAÇÃO DO OBJECTO

- Temporal: O trabalho tem como marco temporal o período compreendido de 2018-2020, uma vez que nesse período registou-se um aumento de 374 acidentes de trabalho na construção civil comparativamente com 91 casos registados nos anos anteriores.
- Espacial: o trabalho tem como estudo de caso a SS Construções, Lda.

A SS Construções, Lda sendo uma empresa de direito privado que lida directamente com actividade de empreitada permitiu apurar os factores que contribuem para ocorrência de acidentes de trabalho na empresa SS Construções; o grau de cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho para redução de acidentes de trabalho na SS Construções; as práticas actuais de gestão de segurança na SS Construções.

1.7. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

O estudo conta com a combinação de dois tipos de pesquisa: qualitativa e quantitativa. Para dar resposta a algumas questões do presente trabalho, faz-se o uso de meios e instrumentos de investigação compilados em referências bibliográficas internas, externas e informação contida em obras científicas e demais documentos de SST. Buscou-se interacção com pessoas inseridas em algumas instituições que lidam com as questões que são objecto da pesquisa, a saber: Ministério do Trabalho e Segurança Social, Ministério da Saúde, Ministério das Obras Públicas e Habitação, Ordem dos Engenheiros de Moçambique, Tribunal do Trabalho da Cidade de Maputo e a empresa SS Construções, Lda.

Segundo Lakatos (2007:17), a metodologia de pesquisa apresenta o delineamento que conduz à realização do estudo, nomeadamente o método e técnicas de pesquisa, processo de determinação do universo e amostra da pesquisa, bem como o procedimento de recolha e tratamento de dados. A metodologia nasce da concepção sobre o que pode ser realizado.

1.7.1. Método de pesquisa

Lakatos e Marconi (2003:82) esclarecem que o método é o conjunto das actividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar conhecimentos válidos e verdadeiros.

O trabalho cingiu-se nos métodos e técnicas indicadas a seguir.

1.7.2. Método Hipotético-dedutivo

A pesquisa é conduzida através do método hipotético-dedutivo. Este método permitiu discutir as hipóteses formuladas. Tal como explica Gil (2008:9), o método dedutivo consiste na eleição de proposições hipotéticas, que possuem certa viabilidade, para responder um problema de conhecimento científico. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica. Este método permite iniciar pela percepção de uma lacuna nos conhecimentos atinentes à pesquisa, sobre a qual se formulam as hipóteses pelo processo de inferência dedutiva, testa a predição da ocorrência de fenómenos abrangidos pelo tema em análise.

1.7.3. Método estatístico

Segundo Markoni (2003:107) os processos estatísticos permitem obter, de conjuntos complexos, representações simples e constatar se essas verificações simplificadas têm relações entre si. A estatística permite fazer generalizações a partir de uma amostragem ou ocorrência de determinado fenómeno. Desta forma, é possível determinar em termos numéricos a probabilidade de acerto de determinada conclusão.

Este método auxiliou na interpretação de dados, pois está relacionado com a quantificação, análise e interpretação dos dados colectados a partir de técnicas estatísticas.

1.8. Técnicas de pesquisa

Segundo Andrade (1998:115) as técnicas de pesquisa estão relacionadas com a colecta de dados. Portanto, as técnicas são um conjunto de normas usadas especificamente em cada área das ciências, podendo-se afirmar que a técnica é a instrumentação específica da colecta de dados.

1.8.1. Pesquisa bibliográfica

Para Lundin (2016:33), esta técnica é usada a partir de material já publicado, fonte secundária, constituído, principalmente, de livros, artigos de jornais científicos e, também de artigos publicados em portais científicos ou *internet*.

Esta técnica foi pertinente para a elaboração do trabalho, pois permitiu recorrer a materiais já publicados que garantiram o desenvolvimento do trabalho. O emprego da técnica bibliográfica teve por finalidade procurar explicações sobre o problema da pesquisa, com recurso a diferentes contribuições científicas.

1.8.2. Pesquisa documental

Lakatos (1982:87) considera que trata-se de fontes primárias que são usadas como suporte para a pesquisa em combinação com os métodos acima expostos. Para dar suporte ao trabalho recorreu-se a documentos e seguinte legislação: Constituição da República de Moçambique, Lei do Trabalho, Código Civil, Código de Processo Civil, Código Penal e Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro, com fim de apurar o alcance da mesma em relação à matéria de acidentes e segurança no trabalho.

1.8.3. Questionário

Para Marconi e Lakatos (2003:200), questionário é um instrumento de colecta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito. O uso do questionário teve como objectivo recolher informações à volta do tema em pesquisa. O mesmo dirigiu-se a gestores e colaboradores da SS Construções, Lda e de entidades públicas.

1.9. Amostragem

1.9.1. Tamanho da amostra

O presente trabalho foi composto por uma amostra de 65 elementos, sendo 60 trabalhadores da SS Construções e 5 gestores. Dos 5 gestores, (dois) são da SS Construções, Lda, (um) da Ordem dos Engenheiros de Moçambique, (uma) Juíza do Tribunal do Trabalho da Cidade de Maputo, (um) gestor da Inspecção Geral de Trabalho, através da uma amostragem accidental.

1.10. Estrutura do trabalho

O trabalho é composto por (quatro) capítulos, a saber:

No capítulo I encontram-se os aspectos introdutórios;

No capítulo II destaca-se a revisão da literatura;

No capítulo III faz-se a análise, a discussão e o tratamento de dados;

No capítulo IV são descritas as conclusões e recomendações.

1.11. Descrição da empresa SS Construções, Lda.

A empresa SS Construções é uma pessoa colectiva de Direito Privado, registada na Conservatória de Registo das Entidades Legais sob o NUEL (Número Único das Entidades Legais) 101201554, com o NUIT (Número Único de Identificação Tributária) 400000735, contactável pelo número de telefone: +258 21 471 604, com sede na Rua n.º 13 226 na

Avenida de Moçambique, En1, Cidade de Maputo, Bairro do Zimpeto, com o Alvará n.º 38/OP1/030M/2022 de classe 7 ou seja, a licença de construção mais elevada disponível para todas as disciplinas de construção civil e obras públicas em Moçambique, iniciou as suas atividades em 1995, actua no mercado há mais de 10 anos com cerca de 1600 trabalhadores dos quais, 58 são de nacionalidade estrangeira e, tem como objecto: construção de infraestruturas incluindo transportes e rodovias, água e todo tipo de edifícios e escritórios.

A SS Construções, Lda é do grupo (Stefanutti Stocks) que é um dos principais grupos de construção listados na África do Sul e tem a capacidade de entregar uma série de projectos de qualquer escala. uma das empreitadas gerais mais proeminentes do país, oferecendo as disciplinas de construção civil, de estradas e, de terraplanagens. Os projectos são de todas as dimensões e complexidade, trabalhando com clientes locais e internacionais.

Dispõe das seguintes capacidades da disciplina de construção:

- Prédios Comerciais e de Alto Padrão;
- Facilitação do Desenvolvimento de Propriedades;
- Construção de Hotéis;
- Centros Comerciais;
- Habitação em Massa;
- Edifícios Industriais e de Serviços;
- Construção sem elevador (Escola, Residências, Tribunais, Esquadras)
- Desenvolvimento Municipal e;
- Contratação Geral.

1.11.1. Alguns projectos de construção civil da SS Construções, Lda.

- **Horizonte** – O emblemático projecto de construção The Horizon em Maputo.
- **Fique Fácil Hotel** – O Stay Easy Hotel em Maputo;
- **Torres de Energia VBC** – As VBC Energy Towers em Maputo;
- **Baia Shopping** – A construção do Baía Mall em Maputo e;
- **Abinbev África (PTY) Lda** – Construção da Cervejaria Abinbev África (PTY).

A SS Construções, Lda em sua natureza multidisciplinar e propensão para focar na pré-planificação apoia na capacidade de entregar projectos de infraestrutura de energia de classe Mundial.

As disciplinas de estradas e terraplanagem, geotécnica, civil, construção, mecânica, eléctrica e petróleo e gás já colaboraram em grandes projectos de desenvolvimento de infraestrutura, inclusive para o sector de energia (vários fornecedores independentes de energia, ESKOM), empresas de mineração (SAMANCOR, Anglo American, ASSMANG etc.) clientes petroquímicos (SASOL, SAPREF, VOPAK etc.), tem ainda, uma disciplina de energias renováveis dedicada a atender este mercado. A Stefenutti Stocks também actua como uma solução de fornecedor único para Data Center e construção de infraestrutura associada.

CAPÍTULO II - REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1. Do enquadramento teórico

Segundo Silva (2011:38-39) o conceito de incumprimento engloba, em simultâneo, actos e comportamentos, abrangendo toda e qualquer violação de normas jurídicas imputada por um poder público. As normas jurídicas têm como função, regulamentar a conduta das pessoas de tal forma que é imprescindível abrir mão das normas de segurança, pois elas garantem a salvaguarda de direitos.

Importa referir que existem poucas abordagens internas em relação ao fenómeno em pesquisa, pelo menos até ao período em estudo. Estudos há de alguns académicos em relação a:

- Saúde e Segurança na Construção Civil – caso de Cabo Delgado 2011;
- Responsabilidade do Empregador nos Acidentes de Trabalho - Maputo 2015;
- Descaracterização do Acidente de Trabalho em Moçambique – Maputo 2006;
- Procedimentos e Gestão da Higiene e Segurança no Trabalho em Obras de Construção Civil – Maputo 2014 e:
- Acidentes de Trabalho na Construção Civil, no Contexto Moçambicano – Maputo 2021.

Nestes trabalhos, encontram-se posicionamentos similares em relação a acidentes e segurança no trabalho em Moçambique, descrições históricas e importância da SST, a responsabilidade do empregador, os índices de acidentes, alguns mecanismos usados para redução dos sinistros em algumas obras de construção civil.

Encontram-se algumas inconsistências nos mesmos, na análise do cumprimento das normas de segurança, por exemplo, quando Fauzio (2015:66) aborda os acidentes de trabalho na construção civil, mas não conclui se as normas actuais da segurança no trabalho enquadram-se aos desafios no sector da construção civil, Zandamela (2014:52) não descreve como são reportados e por quem em caso de acidentes no trabalho, o tipo de empresas que mais se envolvem em acidentes e o papel dos inspectores de trabalho nas organizações, Munjovo (2019:32) ao abordar o factor da responsabilidade em caso de acidente de trabalho não analisa quem são os trabalhadores (contratados ou subcontratados) que se envolvem em acidentes de trabalho, os processos de responsabilização das empresas em tribunal, o tipo de medidas

aplicáveis, se há reincidência ou não, que tipo e consequências de acidentes ocorrem e em que fase da execução da empreitada.

Estas lacunas foram integradas neste trabalho, porque se entende que este exercício pode trazer mais esclarecimentos do tema em pesquisa.

2.2. TEOR HISTÓRICO - GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Segundo Meireles (2003:46) pode-se considerar que as empresas, são organizações humanas, que funcionam tomando algum elemento exterior a elas, processando e transformando este elemento e entregando-o novamente ao meio externo, na forma de produto acabado.

A interferência do homem em uma organização regista-se de diversas formas. O homem actua ora autónomamente, ora interagindo com outras pessoas internas ou externas ao ambiente organizacional, ora com as máquinas ou então, com a matéria-prima.

Uma vez ocorrendo essa interacção, pode se supor que o homem passa a experimentar uma troca de experiências físicas ou psicossociais com o sistema no qual ele está inserido. Estas experiências podem se revelar de diversas formas, capazes de provocar no homem efeitos saudáveis ou nocivos. Estes últimos, por sua vez, podem se apresentar em formas que vão desde aspectos psicológicos sutis e difíceis de mensurar como sentimento de insatisfação, até mesmo lesões físicas, causadas por doenças ocupacionais ou acidentes.

Com o crescimento industrial verificado durante o sec. XX, a ocorrência de eventos como os acidentes ou as doenças ocupacionais, tornaram-se cada vez mais pronunciados nas organizações. A constatação desse facto levou ao surgimento de estudos visando avaliar e encontrar meios para evitar tais eventos. Nestes, a compreensão dos eventos que culminam na ocorrência de acidentes, incidentes ou doenças ocupacionais, inicia pelo estudo de como se dão as relações entre trabalho e trabalhador. E, por conseguinte, os processos e o ambiente onde se desenvolve o trabalho, devem permitir o equilíbrio entre o desempenho e, ao mesmo tempo, o bem-estar e segurança das pessoas.

É importante que se compreenda que, a estrutura normativa antecedente a revolução industrial, corresponde a um mundo em que não se punha o problema do trabalho, na verdade, o trabalho e os trabalhadores pouco se interessavam pelo plano económico – os estudiosos preocupavam-se pelo regime de troca e não pela produção – e muito menos no

plano político.

A partir dos finais do séc. XVIII verifica-se o surgimento e enaltecimento político do trabalho, e no plano da ciência económica, vê-se uma preocupação com a produção, que levaria a colocar o problema do valor do trabalho.

O capitalismo caracterizou-se pelo aproveitamento de formas de energia não humanas e pela máquina, dissociando, o capital do trabalho e o trabalhador do produto do seu trabalho. Encarrou a actividade humana como mero factor de produção sujeita a lógica do mercado, fraccionou, tornou-a fungível¹ e, submete-a aos ritmos das máquinas, sendo que estas geram aparatosamente acidentes de trabalho².

Após a extinção das cooperações, estava proibida qualquer forma de associativismo profissional, deste modo, na relação laboral, os trabalhadores actuavam individualmente.

Na prática, houve envelhecimento das condições de trabalho, por outro lado, o aparecimento da máquina a vapor e a consequente industrialização levou a que grandes massas de trabalhadores oriundos do campo, afluíssem as cidades para oferecerem a sua força de trabalho.

Segundo Waty (2008:33), tais trabalhadores estavam desorganizados, desunidos, e sem possibilidade legal de se associarem. Estes trabalhadores não tinham qualquer poder de negociação de contratos de trabalho, e havia muito desemprego. Assim é que surgiram os problemas sociais designados de “questão social”, postos pela “incrível miséria da classe operária no século XIX” e que se exprime pelas reacções dos trabalhadores que promoviam greves e outras formas de conflito.

É este grande fosso que na segunda metade do séc. XIX deu origem a um conflito social, na base do qual se construiu a teoria marxista da luta de classes. Por conseguinte, a máquina a vapor, trouxe o problema dos acidentes de trabalho, e os trabalhadores não tinham como ser auxiliados.

O movimento operário e a “questão social” desencadearam um vivo debate ideológico, dominado pela ideia de valorização do trabalho e pela necessidade de modificação da

¹ Podendo ser submetida praticamente a qualquer pessoa.

² WATY Mónica Filipe, Direito do Trabalho, pg.32, 2008.

situação de exploração em que se encontravam os trabalhadores. Este debate postulava o desaparecimento do sistema capitalista assente nos regimes de propriedade e de salariado ou uma reforma do sentido desses regimes.

O trabalho que já se tinha tornado uma questão de ordem pública pelo carácter tumultuoso e revolucionário que tomava as lutas dos trabalhadores, assumiu um considerável valor político que lhe foi dado pela crescente força eleitoral das classes dos trabalhadores.

De realçar que, o movimento operário organizava-se em sindicatos, cada vez mais fortes, de tal forma que, a questão social e o movimento operário tornaram-se internacionais. E de que forma?

As condições injustas e deploráveis das circunstâncias de trabalho e vida dos trabalhadores fizeram com que em Junho de 1919 e durante a Revolução Industrial fosse criada em Versalhes, pela Conferência da Paz, a Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Tratado de Versalhes, que na sua XIII parte criou a OIT, é um documento de âmbito internacional elaborado pelas nações que se sagraram vitoriosas na I Guerra Mundial (1914-1918), com o objectivo de promover a paz, justiça social e enunciar a melhoria das relações laborais baseadas em princípios que iriam reger a legislação internacional do trabalho. Aborda Nhantumbo (2017:11) que através da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998, os países membros desdobraram-se no compromisso de legislar em respeito aos princípios fundamentais no trabalho e ainda no compromisso de eliminar todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efectiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão, dos quais se destacam as convenções da OIT que o Governo de Moçambique ratificou.

É possível perceber que a interferência do Homem em uma organização ocorre de várias formas, neste sentido, o Homem age autonomamente ora interagindo com outras pessoas internas ou externas ao ambiente organizacional, ora com as máquinas ou então, com a matéria-prima.

Com o crescimento industrial verificado durante o séc. XX, a ocorrência de eventos como acidentes ou doenças ocupacionais tornaram-se cada vez mais pronunciadas nas

organizações³.

Nesse contexto, pode-se supor que o Homem experimenta uma troca de experiências físicas ou psicossociais com o sistema no qual ele está inserido. Estas experiências podem se revelar de diversas formas, capazes de provocar efeitos que sejam saudáveis ou nocivos ao Homem. No caso de serem nocivos estes, podem apresentar-se de várias formas, desde aspectos psicológicos difíceis de mensurar como o sentimento de insatisfação até mesmo lesões físicas causadas por doenças profissionais ou acidentes.

Dessa forma, a busca do equilíbrio entre a produtividade, a saúde e a segurança, tornou-se base de estudos voltados à gestão da SST. Assim, as relações entre trabalho e trabalhador podem se revelar de diferentes maneiras. Nesta senda, Skiba (1998:75) sugere que existem três níveis diferentes de relação a considerar:

- a) Relações completamente distorcidas: neste caso, tem-se a presença de danos, lesões pessoais e interrupções na produção;
- b) Relação incompatível: aqui se evidencia a presença de desqualificação de pessoal, inadequações no equipamento ou materiais e organização deficiente nas operações. Além disso, os níveis de confiabilidade são reduzidos, o que leva a condições de insegurança e perigo que podem gerar quase acidentes e incidentes de menor importância. Em consequência, observa-se o aparecimento de atrasos no fluxo produtivo e redução da produção;
- c) Relação ótima: nesta situação tem-se um ambiente com alto nível de bem-estar no trabalho. Identifica aqui a inexistência de defeitos, acidentes, incidentes, lesões e, conseqüentemente, obtém uma melhoria de produtividade no trabalho.

2.3. DA LEGISLAÇÃO APÓS INDEPENDÊNCIA, NO CONTEXTO MOÇAMBICANO

No artigo 85º da actual CRM está previsto o direito à retribuição e segurança no emprego, na base deste artigo foram promulgadas leis que regulam aspectos relacionados com as

³ FRANZ Luis, Proposta de um modelo para avaliação e acções de melhoria na gestão de segurança e saúde no trabalho, pag. 26, 2009.

condições, Higiene e Segurança no Trabalho, dos quais se destacam⁴:

- À luz do n.º 2 do art. 85 da Constituição da República de Moçambique, foi promulgada a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, que aprova a Lei do Trabalho e revoga a Lei n.º 8/98, de 20 de Julho. Esta lei contém um total de 273 artigos e resulta da dinâmica da situação social, económica e política, que exige a conformação do quadro jurídico-legal que discipline o trabalho, o emprego e a segurança social. Nestes termos, o n.º 5 do artigo 54 da LT estabelece, a cada empregado, 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. 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 sejam seguros e livres de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores (art. 59 e 216 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto).
- Igualmente, a Lei do Trabalho exige os empregadores forneçam equipamentos de protecção e vestuário de trabalho adequado, a fim de prevenir o risco de acidentes ou efeitos prejudiciais á saúde dos trabalhadores, e instrui-os sobre o cumprimento adequado das normas de Higiene e Segurança no Trabalho. (art. 220; n.º 2 e 6 da lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto) e,
- O Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro, do Conselho de Ministros, aprova o regulamento que estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e revoga o Diploma Legislativo n.º 1706, de 19 de Outubro de 1957. Trata-se de um Decreto com 74 artigos.

⁴ NHANTUMBO Azevedo, FILIPE Alexandre, NHASSENDO Bernardo, Estudo sobre Higiene e Segurança no Trabalho em Moçambique, 2017.

2.4. ANTECEDENTES HISTÓRICOS EM MOÇAMBIQUE EM MATÉRIA DE CONSTRUÇÃO CIVIL

É de conhecimento que em Moçambique, a construção, de uma maneira geral divide-se entre a pública e privada, ambas regulamentadas. Importa sintetizar e focar nos aspectos de maior realce nomeadamente:

- Segundo ACIS (2008:6) em 1995 criou-se o Ministério de Obras Públicas e Habitação (MOPH) pelo Decreto Presidencial n.º 8/95, de 26 de Dezembro.

A este Ministério, e às suas instituições subordinadas, compete, entre outras, a contratação e supervisão de obras públicas, a promoção da construção de habitações, e a promoção do desenvolvimento do sector da construção⁵. O MOPH aprova construções nas áreas fora dos limites municipais e emite pareceres técnicos sobre os grandes projectos executados dentro dos limites municipais ou distritais.

- Desde a criação do MOPH, um conjunto de instrumentos legais tem sido introduzido para regulamentar o licenciamento de empreiteiros de construção e de outros técnicos, a fiscalização, a qualidade das obras, e os tipos de empreitadas. Além disso, promulgou-se legislação que permite a administração e licenciamento directos da construção particular (o que anteriormente não era possível quando toda a propriedade estava nacionalizada).

- O MOPH optou por reter alguma legislação colonial que orienta a construção de edifícios urbanos (Diploma Legislativo 1976, de 10 de Maio de 1960), bem como actualizar outra legislação de acordo com a realidade de Moçambique moderno.

Nestes termos, assistiu-se a um duplo cenário, a construção dividiu-se em obras particulares e obras públicas. Nesse contexto, o Decreto n.º 2/2004, de 31 de Março (Regime de Licenciamento de Obras Particulares) define obras particulares como aquelas que não são executadas pelo Governo a nível local, municipal ou nacional. Também consideram-se particulares as obras cujos proprietários sejam empresas participadas pelo Estado e concessionárias de serviços públicos, a não ser que uma disposição por Diploma ministerial estabeleça o contrário. As obras executadas inteiramente ou parcialmente pelo Governo a nível local, municipal ou nacional são consideradas obras públicas, e são executadas de acordo com um regime específico, juntamente com o Regulamento de Aquisições, aprovado pelo Decreto n.º 54/2005, de 13 de Dezembro.

⁵ Decreto Presidencial n.º 8/95, de 26 de Dezembro.

Ainda segundo dados do ACIS (2008:7) em 2005, o Governo introduziu nova legislação regulando a contratação de obras públicas, o fornecimento de bens e a prestação de serviços ao Estado. O Regulamento (Decreto n.º 54/2005, de 13 de Dezembro, Regulamento de Contratação de Empreitadas e Fornecimento de Bens e Serviços, ou abreviadamente o Regulamento de Aquisições), foi introduzido com a intenção de racionalizar procedimentos que antes tinham sido objecto de várias disposições legais, por vezes sobrepostos, e de harmonizar a contratação de obras públicas pelo Estado com as normas e padrões internacionais. Em 2010 o Governo emana um novo Regulamento de Contratação de Empreitada de Obras Públicas, Fornecimento de Bens e Prestação de Serviços ao Estado, introduzido pelo Decreto n.º 15/2010, de 24 de Maio.

Com a introdução do Regulamento de Aquisições todas as obras públicas obtidas pelo Governo a todos os níveis (nacional, provincial, distrital e municipal bem como pelas empresas nas quais o Estado detém 100% do capital, onde as actividades financeiras de quaisquer das entidades supracitadas estão ligadas ao orçamento estatal⁶), incluindo a contratação de empreitadas que usa fundos de governos doadores, devem ser executadas de acordo com os requisitos definidos no Regulamento. O Regulamento de Aquisições também regula consultorias, como aquelas para a elaboração de projectos de obras públicas ou para fazer a supervisão e fiscalização⁷. Em geral é o Regulamento de Aquisições que orienta todas as relações comerciais entre os empreiteiros de construção no sector público e aqueles no sector público que procuram os seus serviços.

Depois da Independência de Moçambique em 1975, muitas propriedades foram nacionalizadas. As que não foram são aquelas que na altura pertenciam a cidadãos Moçambicanos e aquelas que pertenciam a estrangeiros que tinham ficado em Moçambique depois da independência⁸.

A partir de 1991 (começando com a Lei n.º 5/91, de 9 de Janeiro) o Estado iniciou um processo de desnacionalização dos seus activos imobiliários com o fim de encorajar a posse de propriedades pelos cidadãos nacionais. O Decreto n.º 2/91, de 16 de Janeiro, que regulamenta a Lei n.º 5/91, torna claro que propriedade adquirida por cidadãos nacionais ao abrigo do

⁶ Decreto n.º 54/2005, de 13 de Dezembro (Regulamento de Aquisições), art. 2.

⁷ Regulamento de Aquisições, art. 1.

⁸ Decreto-lei n.º 5/76, de 5 de Fevereiro, art. 3, n.º1 e art. 6, n.º 1 e 2.

processo de desnacionalização não pode mais tarde ser alienada a favor de estrangeiros⁹. O Decreto n.º 2/91, de 16 de Janeiro, estipulava também que empresas com menos de 51% das acções nas mãos de cidadãos nacionais também são consideradas estrangeiras para este efeito¹⁰. Esta posição vem ainda mais reforçada pelo Diploma Ministerial 152/92, de 30 de Setembro, que exige que pessoas requerendo propriedade desnacionalizada devem fornecer prova da sua nacionalidade¹¹

Como observado acima, a aquisição de terra ou de locais para construção ou renovação é um assunto complexo desde a época colonial e pós-independência, factor que até aos dias de hoje transtorna a classe jovem e não só devido a elevadas dificuldades em constituir um património habitacional privado.

2.4.1. Construção Civil

Grosso modo, os empreiteiros dividem-se em duas categorias: os licenciados para executar Obras Públicas e os licenciados para executarem obras de Construção Civil. Os empreiteiros de construção civil devem fazer parte de uma empresa ou representação comercial legalmente constituída e especificamente licenciada em Moçambique para executar obras de construção.

Não existe um quadro legal específico para a contratação de engenheiros, empreiteiros ou outros técnicos. Contudo, quando se apresenta um pedido de uma licença de construção para obras particulares, é preciso apresentar uma declaração de compromisso de fiscalização da obra, juntamente com uma cópia da licença da pessoa responsável pela fiscalização.

As obras podem ser fiscalizadas por um empreiteiro, um técnico (em obras de construção fiscalizadas pelo próprio dono) ou pela pessoa que executa o projecto (Decreto n.º 2/2004, de 31 de Março, Regime de Licenciamento de Obras Particulares).

Os empreiteiros de construção devem estar licenciados pelo Ministério de Obras Públicas nos termos do Diploma Ministerial n.º 83/2002, de 22 de Maio, do Regulamento do Licenciamento da actividade de Empreiteiro de Obras Públicas e de Construção Civil, e do Decreto n.º 68/99, de 5 de Outubro, o Regulamento do Exercício da Actividade de Empreiteiro de Obras Públicas e de Construção Civil, com as emendas introduzidas pelo Decreto n.º 29/2001, de 11 de Setembro.

⁹ Decreto n.º 2/91, de 16 de Janeiro, introdução e art. 16.

¹⁰ Decreto n.º 2/91, de 16 de Janeiro, art. 1 n.º 2 juntamente com Lei n.º 5/76, art. 4 n.º 2.

¹¹ Diploma Ministerial 152/92, n.º 4.2, alínea d) e n.º 4.3.

Não há um quadro legal específico que define as normas da contratação de obras particulares, contudo, é preciso confirmar que os prestadores de serviços de engenharia, empreiteiros e outros técnicos são correctamente licenciados para realizar as suas actividades em Moçambique. O licenciamento para executar obras públicas, de construção civil e obras particulares, os empreiteiros usados devem estar devidamente licenciados pelo MOPH, e ter o alvará correspondente às obras que irão executar. Também, quem pretender executar ou gerir a construção por si, deve então obter uma licença de construção e, depois da construção, uma licença de utilização¹². Para executar obras particulares (que abrangem não só construções novas, mas também a reconstrução, ampliação, alteração e demolição de edifícios e quaisquer obras que exigem alterações topográficas), é preciso uma licença de construção. Depois da construção, uma licença de utilização é também necessária. Licenças de construção podem ser emitidas pelas autoridades nacionais, provinciais, distritais ou municipais, conforme a envergadura da obra e a jurisdição. A entidade licenciadora é responsável pelo licenciamento das construções, pela fiscalização das obras e pelo licenciamento da sua utilização.

3. CONVENÇÕES DA OIT EM MATÉRIA DE SST NA CONSTRUÇÃO CIVIL

3.1. Importância da convenção 148 OIT

Esta convenção visa promover a universalização das normas pertinentes em especial sobre a saúde e protecção dos trabalhadores em seu meio ambiente de trabalho, através de medidas de protecção e prevenção contra acidentes de trabalho e enfermidades profissionais, sobre serviços de medicina do trabalho, protecção das máquinas e contra radiações e ruídos. Os trabalhadores precisam de um ambiente saudável e seguro para exercerem suas actividades, pois sentem amíúde as novas condições que lhes são impostas, sofrem pelos novos desafios constantes que lhe são propostos e muitas vezes questionam sobre a dignidade humana, que esta directamente atrelada aos valores do trabalho e do meio ambiente. A presente convenção teve a sua aprovação através do Decreto Legislativo n.º 56, de 9 de Outubro de 1981, por conseguinte a sua promulgação foi feita pelo Decreto n.º 92.413, de 15 de Outubro de 1986, o seu âmbito de aplicação é dirigido a todos ramos da actividade económica¹³.

¹² ACIS, O quadro legal para obras de construção em Moçambique, pg.20-21, 2008.

¹³ Convenções da OIT, Ministério do Trabalho, 2002, pg.42, Brasília.

O actual ambiente de trabalho pode induzir a diversos mecanismos de agressão ao ser humano, como exposição a ruído excessivo, riscos de queda, situações penosas entre outras. As consequências, desse ambiente reflectem directamente na qualidade de vida do trabalhador.

O meio ambiente de trabalho saudável e digno é feito com o atendimento de regras, os envolvidos no processo precisam estabelecê-las e efectivá-las, observa-se que através da convenção 148 da OIT é possível aplicar efectivamente de forma universal essas regras de cunho social.

O comportamento mais competitivo e individualista dos trabalhadores, a busca da qualidade total e a pressão pela produtividade por parte dos empregadores, dentre outros comportamentos da vida laboral, expõe o trabalhador a acidentes, doenças ocupacionais e do trabalho e a problemas de saúde física e mental.

Pode-se afirmar que nenhuma actividade é totalmente isenta de riscos, entretanto, o trabalhador que executa tarefas perigosas e ou transita por uma área comprovadamente insalubre ou penosa tem protecção legal.

Na busca pela efectividade das medidas preventivas é fundamental a participação dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores seja mediante consulta ou na elaboração, aplicação e fiscalização das medidas prescritas.

Aos empregadores cabe à responsabilidade e o dever de colaborar na aplicação das medidas, sempre com o intuito de respeito da saúde e segurança dos trabalhadores que emprega, a estes cabe o dever de observar as ordens de segurança destinadas a prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar do trabalho.

3.2. Síntese do conteúdo básico da convenção 148

- Responsabilidade da autoridade competente de estabelecer critérios periodicamente revisados que permitam definir os riscos de exposição à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações nos locais de trabalho, fixando limites de exposição, após consulta com pessoas tecnicamente qualificadas designadas pelas organizações interessadas representativas de empregadores e trabalhadores;
- Responsabilidade dos empregadores, na vigência de riscos profissionais devidos a contaminação do ar, ruído ou vibrações, de;
 - Eliminar tais riscos, sempre que possível, mediante medidas técnicas ou de organização do trabalho, ou, em último caso, pelo fornecimento de equipamentos de protecção individual;

- Acompanhar a saúde dos trabalhadores expostos ou potencialmente expostos, por meio de exames periódicos;
- Adotar medidas para mudança de função ou recebimento de prestações da seguridade social para o trabalhador que por razões médicas não possa permanecer em seu posto de trabalho;
- Notificar e submeter à apreciação da autoridade competente a utilização de procedimentos, substâncias, máquinas ou materiais que levem à exposição de trabalhadores a esses agentes;
- Designar pessoa competente ou serviço especializado para tratar das questões relativas à prevenção e limitação dos riscos existentes;
- Assegurar a todos os trabalhadores e pessoas interessadas todas as informações a esse respeito;
- Obrigar a todos os trabalhadores a observação das normas de segurança para prevenção e limitação desses riscos.
 - Dever de adotar medidas de promoção da investigação no campo da prevenção e limitação dos riscos devidos à contaminação do ar, ruído e vibrações nos locais de trabalho.

3.3. Síntese da convenção 155

Importa referir que esta goza de aprovação através do Decreto legislativo n.º 2, de 17 de Março de 1992. Teve a sua promulgação através do Decreto n.º 1254, de 19 de Setembro de 1994, cujo âmbito de aplicação é dirigida a todos os ramos de actividade económica.

O conteúdo básico da presente convenção ocorre na seguinte vertente:

1 - Dever de formular e pôr em prática uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, para prevenção de acidentes e danos à saúde consequentes ao trabalho, que guardem relação com a actividade laboral ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos existentes no meio ambiente de trabalho, considerando:

- Projecto, ensaio, selecção, substituição, instalação, disposição, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (local e meio ambiente de trabalho, ferramentas, máquinas e equipamentos, substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos, operações e processos);
- Relações entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam e supervisionam e adaptação de máquinas, equipamentos, tempo de trabalho,

organização do trabalho, operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

- Formação, qualificação e motivação das pessoas que intervêm para que se alcancem níveis adequados de segurança e higiene;
- Comunicação e cooperação em todos os níveis.

2 - Necessidade de estudos periódicos, globais ou referentes a determinados sectores, da situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, para identificação de problemas principais, proposição e priorização de medidas e avaliação de resultados.

3 - Dever de autoridade competente em:

- Determinar, de acordo com a natureza e grau de risco, as condições de concepção, construção, início de operação e processos a serem modificados em empresa, assim como a segurança de equipamentos técnico e procedimentos de trabalho;
- Determinar proibição, limitação ou controle de operações e processos, substâncias e agentes;
- Estabelecer e aplicar procedimentos para notificação de acidentes do trabalho e doenças profissionais, elaborando estatísticas anuais;
- Realizar inquéritos em caso de acidentes ou doenças profissionais que indiquem situação grave;
- Publicar anualmente informações sobre a aplicação da política nacional, acidentes do trabalho e doenças profissionais;
- Estabelecer sistema de análise de agentes químicos, físicos ou biológicos que possam trazer danos à saúde dos trabalhadores.

4 - Dever de zelar para que pessoas que projectam, fabricam, importam, fornecem ou transferem máquinas, equipamentos ou substâncias para uso profissional;

- Garantam que os mesmos não tragam perigos à segurança e saúde das pessoas;
- Forneçam informação sobre a instalação e uso correto de máquinas e equipamentos, utilização adequada de substâncias e agentes físicos, biológicos e formas de prevenção dos riscos conhecidos.

5 - Protecção do trabalhador que interrompa situação de trabalho por acreditar que a mesma traga perigo grave e iminente à sua vida ou saúde;

6 - Dever de promover a inclusão de questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e formação;

7- Dever de exigir dos empregadores;

- Garantia de que seus locais de trabalho, máquinas, equipamentos, operações e processos sejam seguros e não tragam risco à segurança e à saúde dos trabalhadores;
- Garantia de que agentes e substâncias químicas, físicas ou biológicas sob seu controle não tragam riscos à saúde quando se tomam as protecções adequadas;

8 - Necessidade de medidas de promoção da segurança e saúde, por meio da cooperação e comunicação ampla entre trabalhadores e empregadores e do fornecimento de informações e formação adequadas¹⁴.

4. SEGURANÇA NO TRABALHO EM MOÇAMBIQUE

Segurança na óptica de Costa (2003:7) é a técnica de prevenção dos acidentes do trabalho, actuando sobre equipamentos, instalações, locais de trabalho e processos. Através da segurança é possível localizar ou identificar os agentes de risco, e é possível alcançar os factores que motivam o incumprimento das normas de segurança no trabalho.

A Constituição da República de Moçambique estabelece no n.º 2 do art. 85 o direito do trabalhador a condições de trabalho seguras. É a principal disposição contida na legislação relativa à SST, que também inclui as exigências gerais prescritas na Lei do Trabalho e desenvolvimentos específicos para determinados sectores, nomeadamente, a indústria, a construção civil e a exploração mineira. As normas de segurança acham cobro legal na LT e no RJATDP em vigor conceituando a segurança no trabalho como um conjunto de medidas de prevenção adoptadas para proteger os colaboradores de uma empresa e reduzir os riscos de acidentes de trabalho, imposto no art. 216 n.º 2 e 5¹⁵ conjugado com art. 226 n.º 1 da LT.

O que se pode constatar é que aquelas disposições legais são eficazes na medida em que: produz efeitos no meio jurídico (ainda não foi revogada por nenhuma outra), mas conflitua com a inobservância (ineficácia social) dentro de algumas organizações face aos desafios que

¹⁴ Convenções da OIT, Ministério do Trabalho, 2002, pg.36-38, Brasília.

¹⁵ Os empregadores devem fornecer equipamentos de protecção e vestuário de trabalho adequado, a fim de prevenir o risco de acidentes ou efeitos prejudiciais a saúde dos trabalhadores, e instruí-los sobre o cumprimento adequado das normas de Higiene e Segurança no Trabalho.

enfrentam o que acaba contribuindo directamente para ocorrência de sinistros laborais em quase todos os sectores de actividade. A observância das normas de segurança no trabalho tem sua importância, porque ao criar, organizar e dirigir uma empresa o empregador cria riscos, percepção, esta, partilhada também por Fernandes (2005:208): não apenas o risco económico do negócio, mas também o risco para a segurança das pessoas que estarão integradas no processo produtivo.

Em relação à segurança, Pinto (2005:23) conclui que as percentagens de acidentes mortais na construção civil ocorrem devido a quedas em altura, soterramentos e electrocussões, daí que, as medidas de protecção colectiva só têm em atenção, aqueles três perigos que são fáceis de prevenir e que, no seu conjunto, são responsáveis por mais de 70% dos acidentes de trabalho mortais que ocorrem na construção civil. Por sua vez Cindi (2013:7), se refere a outros factores que na sua óptica podem fomentar a ocorrência dos acidentes, lesão nos ombros, quedas de objecto, e cortes, que surgem em virtude da não observância das normas de segurança.

4.1. Situação dos acidentes na cidade de Maputo

Dos acidentes reportados à Inspecção Geral de Trabalho da cidade de Maputo entre 2018-2020, 175 foram causados por inobservância das normas de segurança dentro das empresas. Sendo que a construção civil registou no mesmo período 249 acidentes de trabalho.

Os dados obtidos no Tribunal de Trabalho da cidade de Maputo (2021) revelam que, a cada trimestre do ano, dão entrada em média 3 a 5 processos laborais. Nos períodos de 2018-2020 foram submetidas peças processuais algumas com caso julgado, outros em pendência e alguns com desistência. Dos processos com caso julgado, em processo de acção emergente do contrato de trabalho¹⁶ as entidades empregadoras em causa foram condenadas a indemnizar os trabalhadores em virtude da ocorrência de acidente no trabalho. Acredita-se que poucas peças processuais dão entrada no Tribunal de Trabalho porque trabalhadores envolvidos em acidentes de trabalho deixados a sua própria sorte não tomam tal iniciativa. Acredita o Tribunal que as empresas condenadas por sentença, uma vez que são de cumprimento

¹⁶ Nos termos do art. 28 al.c) da Lei n.º 4/2021, de 5 de Maio: tem por finalidade exigir o pagamento de créditos, devido à entidade empregadora pelo trabalhador ou créditos devidos ao trabalhador pela entidade empregadora, entre outros, salários, férias, bónus de desempenho.

obrigatório¹⁷, pagam as prestações devidas aos trabalhadores beneficiários, pelo facto de não dar entrada acções executivas¹⁸ que venham forçar o cumprimento da primeira decisão.

Os mesmos dados indicam que, à volta destes processos está o factor incumprimento das normas de segurança no trabalho na construção civil que permite a ocorrência dos acidentes, uma vez que a rede de fiscalização de empresas de construção civil em Moçambique é ainda deficiente.

A violação de outras normas laborais como, por exemplo, o dever da entidade empregadora possuir seguro colectivo dos seus trabalhadores para cobertura dos respectivos acidentes de trabalho (art. 231 e 232 da LT conjugado com art. 5 e 7 do RJADP), é indicado pelo Tribunal de Trabalho da cidade de Maputo como uma das causas que leva a dificuldade na responsabilização das empresas de construção civil em caso acidentes de trabalho.

Dos vários motivos que estes apresentam como principais factores dos acidentes de trabalho na construção civil há pouca abordagem em relação aos desafios actuais que a construção civil impõe. A Inspecção Geral de Trabalho da cidade de Maputo (2021) concluiu que nos períodos de 2018-2020 dos 249 acidentes reportados 125 tiveram vários factores incluindo a não observância das normas de segurança na construção civil diante da deficiência no treinamento dos trabalhadores e fiscais das obras.

E mais, no período acima descrito o Tribunal de Trabalho da cidade de Maputo destacou que a OEM vem assumindo um papel forte na fiscalização das obras em contra sensu a OEM (2021) adverte que a Inspecção falha na sua rede de fiscalização e, que essa pode ser uma porta para a viva ocorrência dos acidentes em obras de construção civil.

Colhe-se a posição da OEM quando entende que a informação sobre os números de acidentes de trabalho em Moçambique podem não ser realísticos. Acredita-se que ocorram muitos acidentes de trabalho nas empresas de construção civil, mas que os mesmos não sejam computados pelos números oficiais. O que pode ser evidenciado pelos dados apurados pela

¹⁷ Nos termos do art. 671º n.º 1 do CPC primeira parte: transitada em julgado a sentença, a decisão sobre a relação material controvertida fica tendo força obrigatória dentro do processo e fora dele.

¹⁸ Aquelas em que o autor requer as providências adequadas à reparação efectiva do direito violado: art. 4º n.º 3 do CPC.

Inspeção Geral de Trabalho nos períodos descritos acima, transgredindo-se assim um dever de informar previsto na lei¹⁹.

Dos números reportados de acidentes de trabalho se constatou que ocorreram em médias e grandes empresas.

4.2. Consequências dos acidentes de trabalho na construção civil

Tabela 1: Acidentes de trabalho na construção civil

| Resultados dos acidentes | Períodos | | | | | Total |
|---------------------------------|----------|------|------|------|------|-------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | |
| Morte | 14 | 15 | 11 | 7 | 16 | 64 |
| Incapacidade Temporária | 415 | 334 | 460 | 523 | 513 | 2.245 |
| Incapacidade Permanente Parcial | 63 | 32 | 21 | 41 | 87 | 244 |
| Incapacidade Permanente Total | 3 | 18 | 4 | 2 | 27 | 54 |

Fonte: IGT 2021

Compulsados os números na tabela 1, importa referir que alguns sectores de actividade é que indicam os resultados dos acidentes, a saber:

- Construção civil no período de 2018-2020 registou 5 mortes, 750 incapacidades temporárias, 130 incapacidades permanentes parciais.

Dos trabalhadores sinistrados nas situações de incapacidades temporárias, apurou-se que os mesmos foram motivados pelo incumprimento das normas de segurança no trabalho e outros factores, ficando em oculto se foi durante a execução da obra ou não. Não há dados oficiais que indiquem se esses trabalhadores mereceram a devida indemnização ou reintegração no posto de trabalho.

¹⁹ n.º 1 do artigo 27 do Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro – Regulamento que estabelece o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

- Indústria extractiva no período de 2018-2020 registou 345 incapacidades temporárias e 1200 incapacidades parciais totais indicando-se factores humanos, factores ambientais e, factores estruturais como fomentadores dos acidentes.

Comparativamente ao período de 2016-2017 a situação dos acidentes de trabalho na cidade de Maputo, a construção civil não apresentou índices muito alarmantes, contou com 152 casos, sendo que a agricultura, a silvicultura e pesca apresentaram 102 casos, indústria extractiva 77 e indústria transformadora 184 casos.

A Lei do Trabalho e o RJADP são instrumentos que se aplicam no recurso a indemnização ou atribuição de pensão. Por exemplo, quando o acidente resulte em incapacidade permanente absoluta ou parcial ou incapacidade temporária absoluta ou parcial, como se pode ver no art. 233 e 16 do RJADP. Apesar disso, a Inspeção Geral de Trabalho da cidade de Maputo, indica que existem dificuldades na responsabilização das empreitadas, pois estas não comunicam os acidentes após a sua ocorrência, não estão devidamente estruturadas, não possuem seguro, não são facilmente localizáveis.

Assim, apura-se que este comportamento, viola a norma laboral que impõe o dever de participação plasmado no art. 227 n.º 2 da LT.

4.3. Dados Estatísticos de acidentes de trabalho na construção civil nos últimos 5 anos

Nos últimos 5 anos a construção civil viu-se mergulhada em acidentes de trabalho, sendo que em 2020 registou-se um aumento de 642 casos comparados com os 496 ocorridos em 2018, como ilustra a tabela que segue:

Tabela 2: Acidentes de trabalho na construção civil nos últimos 5 anos

| Ano | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Total |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Nº de acidentes ocorridos | 495 | 399 | 496 | 573 | 642 | 2.605 |

Fonte: IGT 2021.

4.4. Distribuição do número de acidentes por província

Apurou-se que, Maputo província teve um registo total de acidentes de trabalho de 766 casos entre 2016- 2020 seguindo-se Maputo cidade com 565 casos entre 2016-2020 e, Sofala com 474 casos entre 2016-2020 como ilustra a tabela que segue:

Tabela 3 – Acidente por província: 2016-2020

| Província | Ano | | | | | Total |
|------------------|------|------|------|------|------|--------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | |
| Maputo Cidade | 95 | 96 | 106 | 151 | 117 | 565 |
| Maputo Província | 148 | 97 | 85 | 178 | 258 | 766 |
| Gaza | 1 | 15 | 17 | 10 | 15 | 58 |
| Inhambane | 4 | 6 | 3 | 5 | 4 | 22 |
| Sofala | 101 | 79 | 146 | 67 | 81 | 474 |
| Manica | 31 | 34 | 22 | 46 | 18 | 151 |
| Tete | 53 | 27 | 58 | 18 | 72 | 228 |
| Zambézia | 4 | 12 | 6 | 11 | 6 | 39 |
| Nampula | 41 | 28 | 18 | 57 | 38 | 182 |
| Niassa | 6 | 1 | 6 | 0 | 19 | 32 |
| C.Delgado | 11 | 4 | 28 | 30 | 15 | 88 |
| Total | | | | | | 2.605 |

Fonte: Inspeção Geral do Trabalho, Maputo 2021.

4.5. Sectores ou áreas em que se verificou o maior registo de acidentes de trabalho

A tabela 4 revela que os sectores de actividade como agricultura, silvicultura e pesca, indústria extractiva, indústria transformadora, construção civil e obras públicas entre os períodos de 2016-2020 tiveram um aumento de acidentes de trabalho conforme a tabela que segue:

Tabela 4: Acidentes de trabalho por sector de actividade

| Sector de actividade | Número de acidentes registados em cada ano/sector | | | | | Total |
|-----------------------------------|---|------|------|------|------|-------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | |
| Agricultura, Silvicultura e Pesca | 41 | 61 | 40 | 142 | 105 | 389 |
| Indústria Extractiva | 27 | 50 | 68 | 70 | 45 | 260 |
| Indústria Transformadora | 114 | 70 | 90 | 90 | 158 | 522 |
| Electricidade, Gás e Água | 1 | 5 | 9 | 10 | 5 | 30 |

| | | | | | | |
|---|-----|----|-----|----|-----|--------------|
| Construção Civil e Obras Públicas | 112 | 40 | 49 | 76 | 124 | 401 |
| Comércio, Restaurantes e Hotéis | 40 | 70 | 54 | 47 | 28 | 239 |
| Transportes e Comunicações | 48 | 40 | 33 | 46 | 24 | 191 |
| Bancos, Seguros e Operações sobre Imóveis | 3 | 0 | 2 | 31 | 10 | 46 |
| Prestação Serviços | 109 | 63 | 151 | 61 | 143 | 527 |
| TOTAL | | | | | | 2.605 |

Fonte: IGT 2021.

Os resultados aqui apresentados mostram a situação vivenciada nos diversos sectores de actividade. A situação não é das melhores e ainda exige-se maior fiscalização e quiçá revisão das actuais normas de saúde e segurança no trabalho em cada sector principalmente no da construção civil e obras públicas. O art. 219º da LT impõe que as grandes empresas garantam assistência médica no local de trabalho:

1 - As grandes empresas são obrigadas a providenciar, directamente ou por terceiro contratado para o efeito, um serviço para prestar os primeiros socorros, em caso de acidente, doença súbita ou indisposição.

2 – As medidas são igualmente aplicáveis às empresas que tenham ao seu serviço um efectivo de trabalhadores, inferior e cujas actividades sejam penosas, insalubres ou envolvam um alto grau de periculosidade a que os trabalhadores estejam permanentemente expostos.

O legislador tomou atenção quanto à importância de salvaguardar o bem-estar do trabalhador porque a saúde física e mental do mesmo é primordial para que o vínculo laboral não seja quebrado por falta de medidas de segurança previamente assumidas.

4.6. Causas dos acidentes de trabalho na construção civil segundo IGT

Na óptica da Inspeção Geral do Trabalho da cidade de Maputo (2021) o que tem fomentado a ocorrência dos acidentes de trabalho na construção civil, podem ser os seguintes factores:

- Falta de equipamento de protecção individual;
- Trabalho em alturas, sendo que as quedas constituem uma das causas mais frequentes dos acidentes de trabalho;
- Falta informação acerca do modo de executar as tarefas e planeamento da actividade;
- Queda de objectos;

- Projecção de objectos;
- Electrocussão;
- Choque com objectos no trajecto de subida ou descida;
- Falta de conservação e revisão de materiais e substituição em caso de deficiência;
- Falta de armação de protecção de escadas;
- Falta de regulador anti-quedas;
- Falta de cumprimento de procedimentos específicos na montagem e desmontagem de andaimes, falta de cuidados pela carga máxima;
- Falta de sinalizações nas obras;
- Falta de exames médicos específicos que atestam a sua aptidão psicofísica;
- Por fadiga física, pressões posturais, movimentação de cargas, esforços excessivos;
- Falta de plano de segurança e saúde;
- Falta de coordenador de segurança na fase de projecto e;
- Falta de coordenador de segurança na fase da obra.

A Ordem dos Engenheiros de Moçambique (2021) retrata outras causas considerando que, o que mais tem gerado incumprimento das normas de segurança no trabalho na construção civil e propiciado os acidentes no trabalho são os seguintes factores:

- Falta de certificação das empresas de construção civil; no sentido de as empresas deste ramo a constituírem-se deveriam ser obrigadas a ter certificação de qualidade e se não apresentar dentro do prazo, não poder renovar o Alvará.
- Falta de fiscalização na verificação de especialização na matéria de segurança no trabalho; o MOPH remete este assunto de Inspeção em matéria de SST ao Ministério de Trabalho, e sendo a área de construção civil uma área específica com aspectos técnicos, o Ministério do Trabalho e Segurança Social sofre limitações na sua actividade inspectiva, daí que, deveria existir um engenheiro civil com formação específica em SST para fiscalizar as obras.
- Fraca penalização educativa; que culminaria com cancelamento do alvará por incumprimento de normas de SST.
- Falta de vantagem comercial ou incentivo para as empresas que cumprem com as normas de SST.

4.7. Situação de acidentes de trabalho a nível Mundial

A nível mundial a OIT (2006), indica Brasil como o país que ocupa a 4ª posição em mortalidade no trabalho, seguido pela China, Índia e Indonésia, com 8 óbitos a cada 100 mil vínculos de emprego sem descrição dos sectores de actividade. Moçambique por sua vez ocupa a 42ª posição sem descrição dos índices de mortalidade por acidentes de trabalho. Pode-se dizer que mundialmente Moçambique não está entre os piores países que registam maiores índices de acidentes laborais, contudo, não está entre os países que apresentam menores casos como é o caso do Marrocos com 74 casos, da Bélgica com 19 casos. Acredita-se que tais dados podem ter sofrido mudança, pois, a OIT pode dispor de informações actualizadas.

Para minimizar os riscos, a nível mundial existe uma norma internacional que destina-se a ajudar as organizações de todo tipo e sectores económicos. É a chamada norma ISO 45001:2018, que fornece um conjunto robusto e efectivo de processos para melhorar a segurança no trabalho quer seja locais, regionais e globais. Brasil está entre 10 países que mais possuem certificação segundo a OIT (2017). Em 2022 foi lançado um programa de formação de gestão de obras, planeamento, controlo, qualidade e segurança do qual formandos empresários de Moçambique, Angola, Cabo verde, Portugal, São Tome e Príncipe, podem participar. A mesma tem em vista capacitar grupos empresariais e não só em matéria da ISO 45001:2018. A SS Construções, Lda está certificada pelas normas ISO 9001, e tem implementado processos estabelecidos no Manual de Qualidade, que fazem parte as políticas, procedimentos e formulários para garantia de qualidade.

Isso demonstra que como entidade empregadora é responsável pela criação e desenvolvimento de meios adequados para proteger a integridade física e mental dos colaboradores e melhoria contínua das condições de trabalho, segundo o art. 59 da LT, adoptando as precauções adequadas para enquadrar a gestão da SST aos padrões actuais.

5. ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇAS PROFISSIONAIS, RESPONSABILIDADE

A disciplina dos acidentes de trabalho e doenças profissionais tem especificidade em relação às regras gerais da responsabilidade civil aquiliana como se pode depreender do art. 483²⁰ e ss

²⁰ N.º.1 do citado artigo: aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação.

do CC, isso porque a responsabilidade emergente de acidente e doença profissional assenta nos pressupostos básicos da responsabilidade extracontratual²¹⁻²².

Sucedo que a legislação laboral vigente, em relação à temática, acidentes de trabalho e doenças profissionais, observa a responsabilidade civil objectiva, estabelecendo de forma inequívoca a obrigação de indemnizar, salvo o caso das questões previstas como não carecendo de indemnização, veja-se o estipulado no art. 223 da LT:

1 – O empregador não está obrigado a indemnizar o acidente que:

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

2 – Entendendo-se por caso de força maior o que sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco normal da profissão

²¹ MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, Reimpressão da edição de Abril de 2002, Almedina, 2004, pgs.717 e 718.

²² Em sentido contrário, considerando que não se verificam os pressupostos da responsabilidade civil, porque não há nexos de imputação, vd. MENEZES LEITÃO, «Acidentes de trabalho e Responsabilidade Civil», cit,pg.822, afirmando que o regime dos acidentes de trabalho está mais próximo do sistema de segurança social do que da responsabilidade civil (pg.825) e conclui que, apesar de no pensamento do legislador se pretender instituir um sistema de responsabilidade civil baseado no risco, o de acidentes de trabalho é estranho ao instituto da responsabilidade civil, pois constitui um dever de assistência social (pg. 827 e ss). Segundo o mesmo autor (ob.cit., pg. 831 e ss), a responsabilidade civil da entidade patronal existiria tão-só no caso de culpa (base XVII Lei n° 2127). Cfr. Também GOMES DA SILVA, O Dever de prestar e o Dever de indemnizar, Lisboa, 1994, pg. 126 e ss.

nem produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador condições de perigo evidente.

De aplicação subsidiária pode chamar-se a colação o Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro que estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e que no art. 11 n.º 2 prevê que:

- A verificação das circunstâncias previstas no art. 11 bem como no art. 223 da LT, não dispensa aos empregadores a obrigação da prestação dos primeiros socorros aos trabalhadores sinistrados e do seu transporte para uma unidade sanitária.

As causas de redução de responsabilidade podem surgir por várias vias, nomeadamente por via negocial, causas imputadas a vítima (dolo, violação das condições de segurança sem causa justificativa, negligência grosseira, privação do uso da razão, facto ou omissão do lesado), que levam à descaracterização do acidente, caso de força maior, ou de acto de terceiro.

A responsabilidade objectiva patente no art. 489 do CC fixa por regra o valor indemnizatório, tratando-se de acidente de trabalho e doença profissional, os limites são determinados pela tipificação de acidentes na tabela de danos e pelo estabelecimento de regras para o apuramento da indemnização. Os critérios e regras de avaliação da diminuição física e incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional constam da tabela própria publicada em diploma específico, como prevê o n.º 2 do art. 230 da LT.

Para a cobertura de acidentes de trabalho e doenças profissionais, além da LT, importa referir as bases estabelecidas na CRM, respeitantes a protecção e segurança no trabalho a serem verificadas no art. 85 n.º 2 da CRM. Existe outra regra proveniente de fontes externas designadamente Declaração Universal dos Direitos do Homem no seu art. 25; Pacto Internacional dos Direitos Económicos e Sociais no seu art. 7, bem como as Convenções citadas acima sobre segurança e saúde do trabalhador. Atente-se adiante sobre a matéria da responsabilidade civil, decorrentes dos acidentes de trabalho.

5.1. Responsabilidade civil por acidentes de trabalho e doenças profissionais

Segundo Martinez (2004:729), após longa evolução estabeleceu-se actualmente a ideia de que o acidente não deve ser assumido como uma fatalidade marcada simplesmente pelo destino,

espécie de azar do lesado, mas deve procurar-se o responsável como ocorre nos casos dos acidentes de trabalho e noutras áreas como dos acidentes de automóveis e outros.

5.2. Responsabilidade aquiliana ou extracontratual

Num primeiro sentido a figura dos acidentes de trabalho não tinha autonomia, estando integrada no regime comum da responsabilidade extracontratual. Segundo os princípios informadores do direito comum em matéria de responsabilidade extracontratual, a entidade empregadora só podia responder em razão da sua culpa, seja porque provocara intencionalmente ou ocorrido da falta de cuidados necessários para evitar.

O dever de indemnizar fundava-se, de acordo com esse sistema, no princípio geral segundo o qual “quem causa dano a outrem está obrigado a repará-lo”.

Ao trabalhador lesado, caberia, por força do mesmo princípio, o ónus da prova dos factos da responsabilidade aquiliana; mostrava-se muitas vezes difícil se não mesmo impossível demonstrar a existência dessa culpa. Na realidade, o trabalhador, sendo por via da regra a parte mais fraca na relação jurídica, teria dificuldade em carrear elementos para provar a culpa do empregador, em especial em relação à prova testemunhal a efectuar por colegas de trabalho, segundo Martinez (2004:730).

O inconveniente do sistema residia não apenas na atribuição do ónus da prova à vítima, mas também no facto de na sua aplicação ficarem inúmeros acidentes sem cobertura, devido a impossibilidade de provar a culpa da entidade empregadora.

Sendo por regra a parte mais fraca na relação, jurídico-laboral, o trabalhador tinha muitas dificuldades de juntar elementos de culpa da entidade empregadora, sobretudo quando se tratasse de prova testemunhal por colegas. Acresce a essa dificuldade de prova de culpa que, no quadro do liberalismo laboral, não se exercitavam os deveres de colaboração, designadamente o dever de assistência²³ ao trabalhador, socorrendo-o em caso de acidente e mantendo-o nos quadros da entidade empregadora enquanto incapacitado.

²³ Cfr. JORGE AMERICANO, *Do acto ilícito nos acidentes de trabalho*, S. Paulo, 1925, pg. 26. Por isso, MENEZES CORDEIRO, «Liberdade, igualdade e Fraternidade: velhas Máximas e novas perspectivas do Direito do trabalho» IV congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra, 2002, pg. 38 afirma que o «campo dos acidentes de trabalho é um domínio fecundo para concretizar os vectores da solidariedade e da fraternidade»

Ocorre que, com o desenvolvimento industrial e com a introdução da máquina a vapor, não apenas aumentaram os acidentes de trabalho como aumentou o risco na realização das actividades; tornou-se mais difícil a prova da culpa da entidade empregadora quando o acidente tivesse sido causado por máquina. Isto devido ao deficiente conhecimento técnico para provar o mau funcionamento ou manejo do equipamento, por um lado, e por outro lado, pela dificuldade de imputar esse mau funcionamento da máquina à entidade empregadora que, por sua vez, a tenha adquirido de terceiros.

5.3. Responsabilidade com culpa presumida

A insuficiência de tal regime jurídico desencadeou uma série de doutrina para supri-lo, levando ao desenvolvimento da teoria da responsabilidade contratual, segundo a qual a responsabilidade da entidade empregadora era exigível por força do contrato de trabalho, devendo a entidade empregadora responder pelos encargos resultantes dos acidentes de trabalho, a não ser que não tivesse culpa.

Isto é, reconduziram-se os acidentes de trabalho ao regime da responsabilidade contratual, e admitiu-se uma excepção da responsabilidade aquiliana estabelecendo uma presunção de culpa²⁴.

Para justificar a inversão do ónus de prova admitiu-se que a culpa era contratual, presumindo-se a existência, em todo o contrato de trabalho, de uma cláusula pela qual a entidade empregadora se responsabiliza pela segurança do trabalho enquanto estiver a realizar a prestação laboral. Mediante a inversão do ónus de prova, procurou-se alterar a situação prevalecente por duas vias:

- A primeira reconduzia os acidentes de trabalho ao regime de responsabilidade contratual;
- A segunda admitia uma excepção na responsabilidade aquiliana, estabelecendo uma presunção de culpa da entidade empregadora, daí a razão de ser designada de teoria de responsabilidade por culpa presumida.

De destacar que esta concepção assenta num pressuposto de que o acidente de trabalho resulta do incumprimento de uma obrigação emergente do contrato de trabalho.

²⁴ MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho Almedina, 2004, pg. 731.

O acidente de trabalho pode resultar do incumprimento dos deveres contratuais por parte da entidade empregadora (por exemplo, o desrespeito pelas normas de segurança); portanto, havia que atender a que na base do acidente de trabalho podem existir outros factores que sejam alheios à falta de cumprimento de obrigações contratuais. E mesmo que se pudesse relacionar o acidente de trabalho com o não cumprimento de deveres contratuais, o dano causado ao trabalhador estaria fora do domínio da protecção do contrato, porque a responsabilidade contratual visa somente ressarcir os danos típicos que se incluem na protecção do negócio jurídico em causa, Martinez (2004:731-733). Tendo causado danos corporais contra parte e não a protecção da pessoa incluída no contrato, tais danos estariam fora do domínio típico de protecção de tal contrato, só podendo ser ressarcidos no quadro da responsabilidade extracontratual.

Como solução, procurou-se considerar a responsabilidade pelo delito à entidade empregadora com culpa presumida. No CC não é estranha a responsabilidade extracontratual com culpa presumida, em particular na modalidade de culpa *in vigilando*, como é o caso das presunções constantes dos artigos 491 (responsabilidade das pessoas obrigadas aa vigilância de outrem), art. 492 (danos causados por edifícios e outras obras) e art. 493 (danos causados por animais, coisas), todos do citado código. A culpa *in vigilando* do empregador seria idêntica à que consta do art. 491 do CC, mas sempre se colocaria o problema de equiparar o trabalhador a incapazes.

Contudo, mesmo com recurso a culpa presumida da entidade empregadora prevista, a questão dos danos emergentes dos acidentes de trabalho, na medida em que a presunção era ilidível, subsistia ainda a possibilidade de a entidade empregadora demonstrar que não tivera culpa quanto à causa do acidente, afastando a responsabilidade quer por ser imputável a terceiros, sejam colegas do trabalhador lesado ou pessoa estranha, quer resulte de caso fortuito ou de força maior, especialmente relacionada com factores naturais.

5.4. Responsabilidade civil objectiva

Nas situações descritas anteriormente, especialmente, quando por via da responsabilidade aquiliana não pudessem ser os trabalhadores lesados efectivamente ressarcidos, veio a admitir-

se uma terceira via: a responsabilidade civil objectiva²⁵. Interpretando-se o que dispõe o art. 499 do CC pode-se concluir que, se por via da responsabilidade aquiliana os trabalhadores não podiam ser ressarcidos, já podiam por via da responsabilidade objectiva.

A responsabilidade civil objectiva sem culpa, relacionada com o ressarcimento dos danos causados nos acidentes de trabalho, aparece primeiro como uma excepção à responsabilidade civil extracontratual, tendo em vista resolver o problema pontual dos acidentes de trabalho. Veio mais tarde a ser alargada a outras figuras como, por exemplo, os acidentes dos meios de transporte.

A responsabilidade civil objectiva funda-se na teoria do risco e no que respeita ao acidente de trabalho, no risco profissional como se pode verificar nos arts. 228, 229, 231, 232 e, 233 da LT. No quadro dessa teoria, a actividade profissional desenvolvida pelo trabalhador implica um risco potencial, bastando demonstrar, por isso que o acidente de trabalho ocorrido se encontra na orbita desse risco para que seja devida a respectiva indemnização.

Porém, seria necessário demonstrar que o acidente de trabalho está dentro do risco próprio da actividade e o empregador seria o responsável pelo dano causado porque havia de retirar vantagens resultantes dessa actividade, querendo enfatizar que, atribui-se o risco a quem retira os benefícios. E para o caso dos acidentes de trabalho na construção civil fica enquadrado este tipo de responsabilidade.

5.5. Ocorrência do agravamento da responsabilidade

Fincada a primeira justificação assente tão só no risco profissional, a responsabilidade objectiva por acidente de trabalho também encontra justificação do risco de integração empresarial, em que a inclusão do trabalhador na estrutura da empresa, sujeitando-o à autoridade deste, constitui base do agravamento desta responsabilidade.

No risco empresarial, estariam igualmente abrangidas causas indirectas do dano, como sejam as situações de acidente de percurso ou trajecto; são situações como estas, que não se pode considerar, que a responsabilidade está directamente assente no risco da actividade.

²⁵ EMYDIO DA SILVA, Acidentes de Trabalho, cit., pg.20 a propósito da responsabilidade subjectiva aplicável aos acidentes de trabalho, «Em que sociedade rudimentarmente organizada se preconiza, com efeito, a existência duma lei inaplicável na sua direcção fundamental?»

5.6. Responsabilidade civil emergente de acidentes de trabalho e autonomia privada

Pode-se, pois concluir que a responsabilidade emergente dos acidentes de trabalho, não obstante assentar no risco de trabalho, em certos casos tem sido agravada com base na ideia de risco empresarial, também designada por risco de autoridade. Mas quando a responsabilidade objectiva assenta num pressuposto da actividade empresarial não está afastado o regime regra da responsabilidade aquiliana; ou seja, com o estabelecimento da regra objectiva não se pretende anular as regras da responsabilidade subjectiva sempre que há culpa da entidade empregadora.

Segundo Waty (2008:132), a responsabilidade civil objectiva da entidade empregadora tem carácter limitado de modo semelhante ao que ocorre em sede da responsabilidade objectiva, onde se estabelecem limites máximos do montante indemnizatório. A responsabilidade civil objectiva por acidente de trabalho tem os seus limites não nos montantes indemnizatórios, mas essencialmente em dois aspectos:

- Quanto à delimitação do conceito legal de acidente de trabalho e;
- Quanto à regulamentação da reparação, para apenas abranger as despesas respeitantes ao restabelecimento da saúde do lesado, à recuperação da capacidade de trabalho e de ganho e, em caso de incapacidade ou de morte, as indemnizações correspondentes ou perdas aos familiares sobreviventes e despesas de funeral.

6. Facto gerador da responsabilidade: acidentes de trabalho

Existem duas abordagens acerca da definição de acidentes de trabalho: a sintética e a analítica.

Na definição sintética, pode-se entender que o acidente de trabalho é todo o facto produzido como consequência de trabalho que cause dano ao trabalhador ou todo o evento lesivo da capacidade produtiva do trabalhador que resulte do trabalho e se manifeste normalmente de modo súbito e violento.

A definição analítica é utilizada por descrever o acidente de trabalho nos seus elementos configurativos; algumas legislações adoptam-na para fixar orientação a ser seguida na aplicação da lei aos factos ocorridos.

6.1. Dano

A produção de um dano é essencial em qualquer hipótese de responsabilidade civil; só há responsabilidade civil se houver dano. Em termos de responsabilidade por acidentes de

trabalho a situação não se apresenta de modo diverso, mas a lei delimita o conceito de dano; nem todo o prejuízo sofrido pelo trabalhador dá origem à responsabilidade civil por acidente de trabalho²⁶.

Só se enquadram no dano típico da responsabilidade por acidentes de trabalho os casos de morte ou de impedimento ou redução da capacidade de trabalho e de ganho do trabalhador²⁷.

É de consenso que quando o legislador não faz a definição de acidente de trabalho, usualmente são indicados de forma indirecta pela doutrina apenas os elementos característicos, como seja que se trate de acidente que provoque lesão ou doença, que ocorra na execução de trabalho por conta de outrem, que se verifique no local e tempo de trabalho, em regra, ou se for fora do local de trabalho de forma espontânea, do qual possam resultar proveitos económicos.

6.2. Nexo de causalidade entre o facto gerador e o dano

A responsabilidade civil depende da existência de um nexos causal entre o facto gerador e o dano. Não há dever de indemnizar caso falte à causalidade adequada entre o facto e o dano. Deste facto há que reter um primeiro elemento relacional entre espaço, tempo, e local. O segundo elemento é o causal – o acidente tem de se verificar por motivos de trabalho. É preciso que haja nexos de causalidade entre o evento e actividade. O terceiro elemento é o específico – não qualquer – que directa ou indirectamente cause lesões corporais, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ganho.

6.3. Relação entre o conceito e o dano

Releva para a delimitação do conceito a determinação da vítima do acidente. A vítima (em regra) deve ser um trabalhador subordinado; diz-se em regra, porque há uma tendência a alargar o conceito de trabalho por considerar como risco social, daqui o leque já é mais aberto aos trabalhadores não subordinados, mas esses trabalhadores devem estar registados na segurança social, entidade que será responsável pelos desembolsos em caso de acidente de trabalho.

²⁶ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, págs. 761-762

²⁷ Com uma concepção diversa, ROSARIO PALMA RAMALHO, «Sobre os acidentes de trabalho...», cit., pg. 550-552, considera que, em termos de acidente de trabalho, é necessária a produção de «dois resultados danosos consequenciais e sucessivos; um dano físico e um dano laboral ou económico»

6.4. Relação entre o conceito e o local de trabalho

Para efeito de acidente de trabalho o local de trabalho é entendido em sentido amplo; corresponde ao sítio onde o trabalhador desenvolve efectivamente a sua actividade, incluindo todo o lugar onde o trabalhador haja de estar relacionado com a realização da actividade desde que esteja no controle directo ou indirecto do empregador. Quando à actividade do trabalhador seja exercitada por sua natureza fora da empresa, será tomado como local de trabalho o local da execução dessa actividade, Waty (2008:121).

Relativo a eventos verificados num espaço geográfico controlado pelo empregador, o acidente de trabalho mesmo quando ocorrido no local de trabalho, tem de se relacionar com o tempo de trabalho e a actividade tem-se estendido o conceito para abranger algumas situações específicas como seja, por ocasião do exercício do direito a reunião ou actividades de representação dos trabalhadores, frequência de cursos de formação profissional na instituição ou fora das instalações, ou seja, em qualquer dos casos que se mantem a conexão do espaço controlado pela entidade empregadora.

O conceito de acidente de trabalho abrange também aqueles infortúnios fora do local de trabalho, quando se verificam na prestação de trabalho, na execução de serviços ordenados pelo empregador sob sua autoridade ou por ela consentidos.

Para a qualificação do infortúnio como acidente de trabalho, há que verificar o enquadramento lesivo numa situação da vida profissional e não na vida privada do trabalhador.

Fora do local de trabalho, são qualificados como acidentes de trabalho os infortúnios que sejam consequência directa da actividade desenvolvida na empresa, ou seja, causa ou conexão ainda que indirectamente com o local de trabalho por se prenderem com o desenvolvimento da relação laboral.

6.5. Acidente de trabalho e tempo de trabalho

O elemento temporal do acidente de trabalho abrange o período normal bem como os espaços de tempo que o precedem e que lhe seguem, desde que com ele relacionados, seja como actos preparatórios, seja como actos de finalização da prestação laboral. Estes actos são sujeitos a múltiplos factores relacionados tanto com a complexidade do trabalho como com os mecanismos eventualmente requeridos para o trabalho, como até ao próprio ritmo do trabalho. Tem-se considerado também no conjunto do tempo de trabalho as interrupções normais ou

forçosas de trabalho desde que o trabalhador se mantenha directa ou indirectamente subordinado ao empregador²⁸.

Encontramos ainda o chamado acidente de percurso ou trajecto, é um infortúnio laboral em tempo de trabalho e especialmente nos períodos subsequentes ou anteriores á efectivação do trabalho. Como se pode extrair do n.º 2 do art. 222 da LT, é considerado acidente de trabalho o que ocorra na ida do local de trabalho, antes ou depois da prestação do trabalho, e na execução de serviços.

O acidente de trabalho representa essencialmente a ocorrência de acidente entre o domicílio do trabalhador e o seu local de trabalho. Para que se esteja perante um acidente de percurso é preciso que se verifiquem, alguns requisitos:

1º - Que o meio de transporte tenha sido fornecido pela entidade empregadora. Trata-se de uma condição susceptível de albergar uma diversidade de hipóteses, mas importa salientar três situações:

- a) A condição do meio de transporte fornecido pelo empregador, depender desta mesma entidade. No caso, a anormalidade do percurso é indiferente ao trabalhador, que fica protegido pela simples aplicação da teoria do risco de autoridade;
- b) O meio de transporte ser fornecido pelo empregador, mas que seja conduzido (decidir pelo percurso) pelo próprio trabalhador lesado. Nesta situação tem importância o itinerário escolhido. A habitualidade do percurso, mesmo com alguma justificada variação, deve ser regra;
- c) O meio de transporte ser fornecido pelo empregador poder ser um transporte público, para o qual o empregador forneceu títulos de transporte.

2º - Quando o acidente tenha sido consequência do particular perigo do percurso normal. A questão problemática consiste em determinar o perigo;

3º - Que o acidente se tenha ficado a dever a outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso. Tem-se entendido na doutrina que estas outras circunstâncias devem ser consideradas ocasionais, provocando assim o agravamento do risco genérico que o

²⁸ WATY, Direito do Trabalho, pg. 122, 2008.

trabalhador tem que enfrentar para poder comparecer no local pré-determinado a fim da entidade empregadora contar com a sua prestação.

O trabalhador lesado goza de garantia legal quanto à prestação que terá por receber em caso de acidente de trabalho, pois a prestação a receber a título de indemnização é, impenhorável, é inalienável e é irrenunciável como dispõe os artigos 577, 813, e 809, ambos do CC.

Através da imposição da entidade empregadora constituir seguro é uma forma de garantir o pagamento das indemnizações devidas em caso de acidente de trabalho, pois os artigos 231 e 232 da LT estabelecem a obrigatoriedade de seguro colectivo por risco profissional normal e o seguro colectivo por risco profissional agravado.

Entenda-se que o trajecto normal considera-se aquele que objectivamente seja ideal ainda que não seja necessariamente o mais curto.

No que se refere à indemnização estabelecida em sede dos acidentes de trabalho apresenta duas vertentes: a primeira, que respeita à recuperação física e psíquica do sinistrado, como se pode verificar das disposições, art. 566 do CC e 223 da LT. A segunda que corresponde ao pagamento de uma quantia pecuniária em função da morte ou da incapacidade de trabalho.

A recuperação do trabalhador sinistrado prende-se com o princípio geral de responsabilidade civil da restauração natural, como dispõe o art. 562 do CC. A reparação pode ser em espécie ou em dinheiro, sendo que a determinação do montante depende do dano e da retribuição do trabalhador.

7. Direitos e Deveres

Nos termos do art. 54 n.º 5 da LT, ao trabalhador é assegurado o direito a beneficiar de medidas apropriadas de protecção, segurança e higiene no trabalho para assegurar sua integridade física, moral e mental. Assim, os empregadores são responsáveis pela criação e desenvolvimento de meios adequados para proteger a integridade física e mental dos colaboradores adoptando uma melhoria contínua das condições de trabalho. Os empregadores também são obrigados a tomar todas as precauções adequadas para assegurar que todos postos de trabalho e meios de acesso e de saída para o trabalho, sejam seguros e livres de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores como dispõe o art. 59 da LT.

O empregador deve adoptar às medidas prescritas na lei e regulamentos relativos à prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais devendo sobre outras medidas formar os trabalhadores sobre as normas de prevenção de risco profissional como depreende o art. 5 do RJATDP.

Importa referir que no período em que o trabalhador está ao serviço da empresa, tem direito a protecção, segurança e higiene no trabalho, com vista a garantir a integridade física como também à integridade moral.

Terminada a relação de trabalho, o trabalhador terá direito a reforma, quer por velhice, quer por invalidez, sendo estes direitos fundamentais porque constam dos arts. 85 n.º 1 e 2 da CRM, e o que dispõe o art. 257 da LT.

O empregador tem a obrigação de desenvolver os meios necessários para proteger a integridade física e, mental dos seus trabalhadores, bem como criar boas condições de trabalho na empresa, o empregador deve criar boas condições de trabalho na empresa, o que significa que o mesmo deve cuidar da segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, como dispõe o art. 216 n.º 2 e 4 da LT. Outrossim, deve ensinar aos trabalhadores as formas de prevenirem a ocorrência de acidentes de trabalho, ou de contrair doenças profissionais e quaisquer outros riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, segundo o art. 216 n.º 2 e 4 da LT.

O empregador tem de fornecer aos seus trabalhadores equipamentos de protecção e equipamento apropriado para evitar acidentes de trabalho e outros riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores como dispõe o art. 216 n.º 5 da LT.

Os trabalhadores estão obrigados a cuidar da sua própria segurança, higiene e saúde no trabalho, pelo que devem cooperar com o empregador para que não ocorram acidentes de trabalho, segundo o art. 216 n.º 3 da LT.

Os sindicatos e o empregador devem criar e organizar comissão de segurança no trabalho, com vista a cuidar pelo direito a protecção dos trabalhadores na empresa como está previsto no art. 217 da LT.

Os órgãos sindicais junto com empregador devem criar regulamentos de higiene e segurança no trabalho, códigos de boa conduta, de forma a garantir a todos os trabalhadores optimas condições de higiene, segurança e saúde no trabalho, como se pode extrair do art. 218 da LT.

Na prática tanto o empregador e trabalhador devem adoptar as regras de HST com vista a conservar a saúde laboral.

Fernandes (2005:208), ao criar e dirigir uma empresa o empregador cria riscos, não apenas o risco económico do negócio, mas também o risco para a segurança das pessoas que estarão integradas no processo produtivo. Assim surge o sentido da responsabilidade, de modo a garantir um ambiente seguro e higiénico no local de trabalho, seja ele uma fábrica, oficina, gabinete, laboratório.

Este posicionamento encontra cobro legal na LT nos arts. 54 n.º al.g), 58 al.h) n.º 3, 216 e 226 dispondo que:

- O empregador é obrigado a adoptar medidas eficazes de prevenção de acidentes de trabalho, doenças profissionais, investigar as respectivas causas e formas de superá-las, em estreita colaboração com as comissões de segurança no trabalho constituídas na empresa.
- Os trabalhadores tem obrigação de colaborar com empregador, nos aspectos relacionados com a higiene e segurança no trabalho.

Deve-se recordar que o acidente de trabalho constitui uma vicissitude do contrato de trabalho, a ocorrência de um acidente de trabalho pode determinar uma modificação do contrato de trabalho, a suspensão, ou a cessação do mesmo se o acidente implicar uma impossibilidade absoluta de prestação da actividade laboral. Só por meio da observância das regras e princípios de cuidado e prevenção no trabalho é que pode-se evitar as consequências do rompimento do contrato de trabalho em caso de acidente de trabalho.

7.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com Mendes e França (2008:42), a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do Homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada a facilitar ou a trazer a satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

A segurança é a preocupação mais constante do Homem. De acordo com Chiavenato (2009:249), a própria história relatando disputas diversas, revela a grande tendência dos povos e das pessoas para aperfeiçoar, sempre que possível novas, e melhores formas de protecção,

seja construindo fortalezas, seja aumentando o poder militar e policial, seja aumentando a capacidade financeira, todos buscam não depender das circunstâncias e dos outros. Por isso é cada vez maior o número de organizações que criam seus próprios serviços de segurança no sentido de estabelecer normas e procedimentos adequados, pondo em prática os recursos possíveis para conseguir a prevenção de acidentes e controlar os resultados obtidos.

Ainda de acordo com este autor, a segurança no trabalho envolve um conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes, eliminando as condições inseguras do ambiente ou instruindo e convencendo as pessoas da implantação e uso de práticas preventivas. Tem como finalidade estabelecer normas e procedimentos com o objectivo de prevenir a integridade física do trabalhador, sua segurança nos locais de trabalho, controlo dos riscos profissionais bem como a melhoria das condições e do ambiente do trabalho nos diversos sectores.

Para tal é necessário que as empresas disponham de equipamentos de protecção individual. Um Equipamento de Protecção Individual (EPI) é definido como qualquer equipamento ou acessório destinado ao uso pessoal do trabalhador, para protecção contra eventuais riscos susceptíveis de ameaçar a sua segurança ou saúde durante o exercício das suas tarefas Mulatinho (2001:24).

As empresas devem fornecer a seus trabalhadores EPI visando manter a saúde e a integridade física dos mesmos. EPI's são protectores específicos para determinada parte do corpo que está vulnerável à ameaça.

Ainda de acordo com Mulatinho (2001:42), a empresa deve informar aos usuários a maneira correcta de utilizá-los, seja através de treinamento ou aulas expositivas, ficando assim o trabalhador obrigado a usar os equipamentos necessários à sua segurança. A sua utilização evita a ocorrência de lesões ou diminui a gravidade até mesmo dos efeitos nocivos de substâncias tóxicas, garantindo, deste modo, a sua saúde.

Segundo Chiavenato (2010:34) a saúde do trabalhador pode ser analisada em duas vertentes, a mental e a física. A saúde mental é analisada com base nas condições psicológicas e sociológicas do trabalho, que possibilite bons resultados no comportamento das pessoas, evitando impactos emocionais, como o *stress*. A saúde física está relacionada com a exposição do organismo humano a agentes externos como ruído, ar, temperatura, humidade,

luminosidade e equipamentos de trabalho. Igualmente, deve ser implementado um sistema de vigilância de saúde que tem por finalidade a verificação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão.

Por sua vez, a higiene no trabalho está relacionada com as condições ambientais de trabalho que asseguram a saúde física e mental e com as condições de saúde física e bem-estar das pessoas. Portanto, um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que actuem positivamente sobre todos os órgãos do sentido humano como: visão, audição, tacto, olfacto e paladar. Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes de trabalho.

A higiene no trabalho tem como objectivo proteger e promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores a fim de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro. Chiavenato (2009:120) sugere a aplicação de medidas apropriadas para prevenir e controlar os riscos em ambiente de trabalho. Estas medidas abrangem um conjunto de metodologias necessárias à prevenção de doenças profissionais, tendo como principal campo de acção, o controlo dos agentes físicos, químicos e biológicos presentes nos componentes materiais de trabalho que tem por base, o estudo e controlo das condições e acidentes de trabalho.

7.2. Desafios actuais na construção civil - Gestão de Manutenção

Dentro de qualquer organização uma das principais preocupações é garantir a qualidade dos serviços, produtos e a correcta competência dos seus colaboradores no seio e fora da empresa, e para que isso seja possível é imprescindível à existência de uma gestão eficiente dos recursos.

Segundo Cabral (2009:2) a gestão da manutenção é um empenho da técnica e da engenharia para assegurar o bom funcionamento das máquinas e instalações, obter o seu melhor rendimento, segurança, evitar avarias ou repará-las quando ocorrer, por outra, é o conjunto de acções destinadas a assegurar o bom funcionamento das máquinas e instalações, garantindo que são intervencionadas nas oportunidades e com alcance certo, de acordo com as boas práticas técnicas e exigências legais, de forma a evitar a perda de função ou redução do rendimento e, no caso de tal acontecer, que sejam repostas em boas condições de operacionalidade com a maior brevidade, e tudo a um custo global optimizado.

O garante de uma boa gestão da manutenção passa por análises profundas no corpo organizacional de certa empresa que acaba envolvendo um acréscimo financeiro por parte da empresa efectivando-se a melhoria dos materiais usados nas instalações.

A melhoria é vista como um estilo de manutenção assumido e estimulado nos tempos de hoje, que destina a melhorar o desempenho do equipamento, alterando a forma como o equipamento funciona. Implementada a melhoria pode recair a vários domínios; instalação de equipamento adicional de monitorização ou controlo; equipamentos para incrementar o rendimento; poupança de energia; redução de emissões; e ruído; melhoria dos acessos para manutenção.

Alcança-se hoje através da manutenção um conjunto vasto de actividades destinadas a responder às exigências legais, certificação, segurança e sustentabilidade social, segundo Cabral (2009:3) esta última é entendida como a capacidade da organização exhibir e poder demonstrar, a todo o momento, que conduz as suas actividades utilizando práticas seguras, respeitadoras do ambiente e socialmente aceites.

Compilando esta matéria de gestão da manutenção a medidas dotadas de um padrão de segurança no trabalho, importa salientar que um edifício moderno tem particularidades técnicas que exigem uma gestão de manutenção esclarecida, de tal forma que os edifícios sejam objecto de planeamento da sua manutenção.

Cabral (2009:123) defende que a gestão da manutenção de edifícios utiliza exactamente os mesmos conceitos e metodologias de qualquer gestão de manutenção, contemplando algumas particularidades decorrentes da natureza técnica dos seus equipamentos e de exigências legais de monitorização de consumos energéticos e de QAI, elucidando as particularidades seguintes;

- Plano de manutenção e decorrente registo histórico com identificação dos intervenores
- Técnico responsável qualificado e credenciado;
- Manutenção de AVAC por técnicos qualificados e credenciados;
- Auditorias energéticas e de qualidade do ar interior periódicas, cada 2, 3 ou 6 anos, conforme a tipologia do edifício;
- Implementação obrigatória das medidas de melhoria que forem identificadas como necessárias e julgadas viáveis sob ponto de vista técnico-económico;
- A gestão da manutenção de edifícios tem que ser globalmente reconhecida como uma actividade chave da sua exploração técnica e económica com influência decisiva na sua rentabilidade.

Através do sistema integrado de gestão²⁹ as organizações podem socorrer-se do OHSAS³⁰ que consiste numa norma britânica internacional para o sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional (SSO). É uma ferramenta que fornece orientações para uma organização poder implementar e avaliar-se em relação aos seus procedimentos de segurança e saúde ocupacional.

O Sistema de gestão proposto pela OHSAS pode ser integrado em outros sistemas de gestão, mas o seu funcionamento é independente dos restantes. A norma OHSAS expõe requisitos mínimos para a adopção de um sistema de gestão de SSO, onde se deve estudar os perigos e riscos da actividade aos quais os executantes possam estar expostos³¹.

O método consiste na elaboração de política de SSO e de objectivos relacionados com o comportamento que a entidade pretende ter com relação à SSO. Esse comportamento será monitorizado pela própria entidade, por meio de planos de acção, indicadores, metas e auditorias. A experiência atractiva deste sistema é que os critérios de desempenho e abrangência são estipulados pela própria entidade, que deve definir qual o nível de detalhe e exigência que deseja atingir na gestão de SSO.

As fases do processo incluem não de forma exclusiva as seguintes etapas:

1 – O desenvolvimento

1 – O planeamento, que inclui as sub-etapas:

- Identificação de perigos;
- Avaliação dos riscos;
- Determinação dos controlos;
- Apontamento dos requisitos legais;

2 – Implementação e operação

1. Definição dos recursos, atribuições de funções, responsabilidades, prestação de contas e de autoridades;

²⁹ Um SIG contempla mais de um sistema implantados simultaneamente, exemplo de SIG seria a implementação conjunta da OHSAS 18001 (BSI, 2007) e ISSO 9001:2000 (ABNT, 1999)

³⁰ OHSAS é uma sigla em Inglês, Occupational health and safety Assessment series – Avaliação de segurança e saúde ocupacional.

³¹ www.iso.org

2. Definição do quadro de competências, formação e consciencialização;
3. Comunicação (disseminação das informações), definição da participação e consulta aos membros;
4. Definição da documentação necessária para inspecções;
5. Preparação e resposta a emergências;

3 – Verificação e controle

1. Monitorização e medição do desempenho;
2. Avaliação do atendimento a requisitos legais;
3. Investigação (incidentes, não conformidades, acções preventivas e correctivas);
4. Controle de registos;
5. Auditoria interna.

4 – Análise crítica pela direcção

Verifica-se que a implementação da OHSAS (18001) retracta a preocupação da entidade com a integridade física de seus trabalhadores. O envolvimento e a participação dos membros no processo de implantação deste sistema de gestão é assim como outros sistemas, de fundamental importância³².

4.1 – Vantagens da OHSAS

As vantagens da certificação segundo a norma OHSAS (18001) são as seguintes:

- Evidenciar o funcionamento do sistema de higiene e segurança da empresa;
- Eliminar/minimizar os riscos de acidentes, garantindo a protecção dos colaboradores da empresa, com consequente redução dos riscos laborais;
- Adoptar por parte da organização e colaboradores boas práticas de Higiene Segurança e Saúde no Trabalho;
- Cumprir os requisitos legais, contratuais, sociais e financeiros de segurança e higiene no trabalho;
- Adoptar o sistema de gestão de HST que permita cumprir os requisitos legais, sendo este compatível com outros tipos de sistema de gestão existentes (Gestão da qualidade - ISO 9001- e sistemas de Gestão Ambiental - ISO 14001) o que permite a existência de um sistema de gestão integrado;
- Melhorar a eficiência e, conseqüentemente, reduzir acidentes e custos associados;

³² <https://pt.m.wikipedia.org/wiki/OHSAS>

- Aumentar o controlo dos perigos, reduzindo os riscos através da definição de objectivos, metas e responsabilidades;
- Motivar os colaboradores;
- Aumentar a confiança de clientes, accionistas, comunidade e demais partes interessadas;
- Reduzir prémios de seguro;
- Consolidar uma estratégia de desenvolvimento sustentado;
- Melhorar e encorajar uma efectiva comunicação interna e externa.

7.3. O processo de formação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho representa, como qualquer contrato, o encontro confluyente de duas vontades a que o Direito associa determinados efeitos. Ao contrário do negócio jurídico de elaboração essencialmente doutrinária e destinada a manusear fórmulas dogmáticas abstractas, o contrato assume um alcance social de apreensão imediata³³.

Segundo Cordeiro (1994:555-559) o encontro contratual de vontades raramente será casual: ele é precedido por toda uma actividade destinada a procurá-lo e a dar-lhe corpo. O Direito da actualidade não se alheia a essa problemática, pois para além da própria validade do contrato em causa, deve assentar-se em que o equilíbrio das soluções contratualmente obtidas, depende, no fundo, do modo por que se tenha processado a obtenção do acordo contratual.

Ocorre que no decurso da actividade tendente à busca de um acordo contratual podem ter lugar vários comportamentos juridicamente relevantes ou vários actos jurídicos. Tais actos, ainda que produzindo alguns efeitos próprios, encadeiam-se todos no sentido de um mesmo fim: a eventual celebração válida de um contrato. Falar de formação de um contrato como de um processo³⁴ implica:

- A existência de vários actos dotados de relevância jurídica;

³³ KONRAD ZWEIGERT/ HEINZ KOITZ, Einführung in die Rechtsvergleichung auf dem Gebiete privatrechts. II – Institutionen (1984), 6 ss.

³⁴ Cf. RAVAZZONI, La Formazione del contratto 1-Le fasi del procedimento (1973), 8 e MENEZES CORDEIRO, Direito das obrigações cit., 1º vol., 436 ss., Teoria Geral do Direito Civil 2, 2º vol. Cit., 563 ss., e Da abertura de concurso para celebração de um contrato no Direito privado, sep. BMJ 369 (1987), § 2º (6 ss).

- Com a sua individualidade, embora assumindo um alcance colectivo que a transcende;
- Com um sentido que deriva apenas da sua inserção na sequência processual;
- E ficando o objectivo final – celebração válida de um contrato – como critério último de valoração dos diversos actos processuais que o antecedem.

Como aludido pelo autor nas abordagens anteriores, para o alcance de uma relação contratual de trabalho importa que as partes envolvidas actuem de modo proporcional de forma que os vícios daí decorrentes possam ser facilmente sanados em virtude de uma boa saúde laboral. E num sector de actividade sensível como é o da construção civil importa que os sujeitos envolvidos garantam comportamentos idóneos suficientemente capazes de lograr bons resultados na vida da empresa e do trabalhador.

Os actos que acompanham a sequência destinada à conclusão dum contrato de trabalho podem agrupar-se em fases de acordo a função ou com a sua oportunidade. Nuns casos, as fases são necessárias, impedindo, na sua falta, o aparecimento do contrato em causa; assim sucederá com a proposta e aceitação. Noutros casos, elas são apenas eventuais: tem lugar apenas quando as partes o queiram; assim ocorre com um prévio contrato-promessa.

Em termos descritivos, é possível distinguir cinco fases:

- A fase dos contactos preliminares: as partes procuram conhecer-se, identificar-se, dizer o que pretendem e iniciar conversações;
- A fase das negociações: as partes trocam informações e manifestam desejos, procurando, através de cedências mútuas e de compensações, alcançar um consenso sobre a regulação a verter no contrato a celebrar;
- A fase dos negócios preparatórios: no decurso das negociações, podem as partes praticar actos preparatórios – incluindo negócios – que expressem o consenso sobre aspectos em jogo;
- A fase da proposta e da aceitação: trata-se de uma fase essencial, cuja falta inviabilizará qualquer contrato;
- A fase da redocumentação: em certos casos, a perfeição contratual requer, mesmo depois da aceitação, certas actividades, como a realização de registos ou comunicação a certas entidades.

A celebração dum contrato de trabalho é, à partida, inteiramente livre: fica na discricionariedade das partes, sob pena de não se poder falar já em fenomenologia contratual. Não obstante, pode dar-se hoje por assente que, antes da celebração de qualquer contrato, e independentemente mesmo de ele vir a surgir, há deveres de conduta a cargo das partes: elas devem respeitar o princípio da boa-fé, sob pena de culpa *in contrahendo*.

A culpa *in contrahendo* corresponde a uma doutrina que devida a genial intuição de JHERING (1861:10-15), permitiu, ao longo do século, aprofundar o domínio jurídico do momento pré-contratual. Depois de toda uma evolução em que teve papel determinante a jurisprudência³⁵, a culpa *in contrahendo* veio a ser entendida como instituto pelo qual, nos preliminares conducentes à celebração dum contrato, as partes devem respeitar os valores fundamentais da ordem jurídica traduzidos pela boa-fé. Tais valores obrigam a respeitar dois princípios importantes: o da tutela da confiança e o da primazia da materialidade subjacente. Pela tutela da confiança, verifica-se que não pode uma pessoa, por acção ou omissão, gerar noutra a convicção justificada dum certo estado de coisas e, depois, defraudar essa mesma convicção. Pela primazia da materialidade subjacente constata-se que o Direito, ao prescrever saídas e soluções, fá-lo com o fito da efectiva obtenção de conjunções de fundo e não, apenas, para promover o desempenho formal dos intervenientes; ou seja: relevam, apenas, as soluções materiais e atitudes substantivas, em detrimento de meras actuações formais.

Na concretização dos princípios de tutela da confiança e da primazia da materialidade subjacente, a boa-fé *in contrahendo* dá, no essencial, lugar a dois tipos de deveres:

- Deveres de informação;
- Deveres de lealdade.

Os deveres de informação obrigam as partes a trocar todos os elementos necessários ou uteis para a formação do contrato. Ficam incluídas as informações relativas às próprias partes, ao objecto do contrato e ao diverso circunstancialismo que o rodeie, ou seja: as qualidades do trabalhador, as prestações que, deste se esperem bem como as contrapartidas que lhe caibam e às diversas condições de trabalho.

Os deveres de lealdade envolvem as mesmas partes a prevenir quaisquer comportamentos que impliquem atentados à tutela da confiança ou a primazia da materialidade subjacente.

³⁵ Cf. Sobre o tema, MENEZES CORDEIRO, Da boa-fé cit., 1º vol., 527 ss., e Teoria Geral., § 13.

O Direito positivo Moçambicano acolheu de modo expresso esta doutrina, através do art. 227 n.º 1 do CC³⁶.

A LT acautela também a situação da boa-fé na formação do contrato laboral através do art. 165 nos seguintes termos:

1 – O empregador ou a sua associação ou organismo sindical obriga-se a respeitar, no processo de negociação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, o princípio da boa-fé, nomeadamente, fornecendo à contraparte a informação necessária, credível e adequada ao bom andamento das negociações e não pondo em causa as matérias já acordadas;

2 – Os empregadores e os organismos sindicais estão sujeitos ao dever de sigilo relativamente às informações recebidas sob-reserva de confidencialidade;

3 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, é reservado aos organismos sindicais o direito de prestar informações sobre o andamento das negociações aos seus associados e aos órgãos sindicais de nível superior;

4 – As normas estabelecidas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem ser afastadas pelos contratos individuais de trabalho, salvo quando estes prevejam condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

Com base na jurisprudência Alemã, é possível ilustrar aplicações da culpa *in contrahendo* laboral:

Quanto aos deveres de informação:

- O empregador deve avisar o trabalhador de quaisquer circunstâncias anormais a prestação de trabalho ou que ponham em risco a remuneração devida, incluindo a própria situação económica da empresa, se disso for o caso;
- O trabalhador deve esclarecer a sua verdadeira experiência laboral, deve comunicar qualquer circunstância que o impeça de iniciar o trabalho no momento

³⁶ Culpa na formação dos contratos: 1 – Quem negocia com outrem para a conclusão de um contrato deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras de boa-fé, sob pena de responder pelos danos que culposamente causar à outra parte.

acordado e deve esclarecer quaisquer deficiências relevantes de que possa ser portador.

Quanto aos deveres de lealdade:

- As partes não devem criar no espírito uma da outra a convicção de que o contrato será celebrado e, depois, de modo injustificado, romper a negociação;
- As partes devem guardar sigilo quanto ouvirem nos preliminares contratuais, sempre que a divulgação de tais elementos seja de molde a prejudicar os parceiros nas negociações.

Deve ainda focar-se que, de acordo com as actuais coordenadas da culpa *in contrahendo* laboral, os deveres das partes tem certos limites, designadamente quando possam pôr em causa valores fundamentais.

Deste modo, é importante frisar que a celebração dum contrato de trabalho se mantém, por definição, como uma actividade totalmente livre. Assim, a interrupção das negociações é legítima: apenas se requer que não tenha havido a prévia assunção de atitudes evitáveis que provoquem danos na outra parte. Sempre ilícitas serão, pelo contrário, quaisquer negociações não sérias ou, por maioria, destinadas a, dolosamente, prejudicar outrem.

Por seu turno, a extensão do dever de informação tem limites, ninguém é, em princípio, obrigado a contar factos infamantes, que não tenham uma absoluta relação objectiva com o trabalho a prestar; o trabalhador cadastrado não tem de revelar esse facto, salvo se a natureza das funções o requerer.

8. Meios de luta laboral

Os meios de luta no trabalho surgem como um meio colectivo a pressionar o interlocutor no sentido deste ceder às exigências que o colectivo requer. Fernandes (2014:803-804) afirma que tais comportamentos podem assumir diversas formas:

- a) A greve, que se configura na abstenção colectiva de trabalho, resultante de acordo no meio dum grupo ou categoria de trabalhadores, com o propósito de forçar a aceitação, por parte do empregador, de um benefício exigido anterior ou simultaneamente;

- b) O boicote, que se traduz na obstrução sistemática e colectiva ao recrutamento de pessoal para uma empresa (bloqueio de trabalho) ou ao consumo dos seus produtos (bloqueio de consumo).

A favor dos empregadores, as reacções a movimentos reivindicativos, traduzidos ou não em formas de luta laboral, podem assumir modalidades muito diversas, e por vezes discretas ou não explícitas, de represália ou de pressão psicológica, adoptando, por exemplo, (o encerramento ou deslocalização da empresa), a maioria das quais inteiramente fora do alcance da lei. O citado autor vê ainda outra modalidade que designa de clássica:

O locaute ou *lock-out*, que é a exclusão sistemática de certo número de trabalhadores das suas actividades e dos seus locais de trabalho, com a perspectiva de extinção dos contratos de trabalho, para obtenção de um objectivo litigioso do empregador.

No contexto Moçambicano o *lock-out* é proibido, e é designado como qualquer decisão do empregador de encerramento da empresa ou serviços ou suspensão da laboração que atinja parte ou a totalidade dos seus sectores, com a intenção de exercer pressão sobre os trabalhadores, no sentido da manutenção das condições de trabalho existentes ou do estabelecimento de outras menos favoráveis. Como se extrai dos n.º 1 e 2 do art. 203 da LT.

8.1. Do enquadramento Jurídico

O Direito colectivo do trabalho, encontra grande parte da sua razão de ser no tratamento dado aos fenómenos conflituais, esse núcleo do Direito do trabalho adopta, perante as lutas laborais, posições destinadas a combater os seus efeitos de desgaste. No que respeita propriamente aos métodos de coacção directa, essas posições tendem a combinar duas linhas de orientação: em primeiro lugar, procura-se estabelecer processos preventivos, destinado a funcionar, obrigatória ou facultativamente, no sentido da resolução dum conflito de interesses; depois configura-se num dispositivo jurídico enquadrante dos “meios de luta”, definindo regras para o seu uso, distinguindo modalidades ilícitas e lícitas, prevendo eventualmente, modalidades de intervenção pública no sentido de salvaguardar necessidades sociais intangíveis.

Assim, dispõem-se meios de prevenção e estabelece-se o “direito de guerra” para os casos em que aquele falhe. Este enquadramento jurídico exclui, nomeadamente, a violência física e os danos patrimoniais, ou mais amplamente, as condutas que configuram, nos termos do Código

Penal, crimes contra a vida, integridade física e a honra das pessoas, contra o património e contra a realização do Estado de Direito³⁷.

Por sua vez, enquanto a greve constitui objecto de um direito constitucionalmente consagrado (art. 87 n.º 1 e 2) da CRM e cujo exercício é regulado pela LT (art. 194 e 195), o locaute é alvo de proibição constitucional (art. 87 n.º 3) da CRM e na LT (art. 203).

Significa isto que o nosso ordenamento jurídico não acolhe nada semelhante ao princípio de paridade de armas consagrado no sistema Germânico no que toca aos conflitos colectivos laborais³⁸, e de que se extrai a licitude do locaute.

Esta posição surge, Fernandes (2014:805), de resto, isolada no contexto Europeu: nenhum outro sistema comporta a ideia de «paridade de armas» com a latitude que a jurisprudência Alemã lhe reconhece. Concorda-se em afirmar que o conflito laboral maior parte das vezes é encarado pelos tribunais, como comportamento indutor de responsabilidade pelos prejuízos causados aos trabalhadores.

Surgem deste modo alguns elementos a ter em conta na interpretação do direito a greve, é sobre estes que adiante aborda-se.

8.2. Os elementos necessários: abstenção colectiva de trabalho

Trata-se, em primeiro lugar, de uma abstenção de trabalho, significando isto, que, seja qual for à duração do fenómeno, haverá recusa na prestação de trabalho na sua inteireza qualitativa, isto é, na totalidade dos elementos que a constituem. Não é configurável como greve em sentido jurídico um comportamento consistente na exclusão de parte dos actos constitutivos da actividade contratualmente devida ou na realização integral dessa actividade segundo cedências, sequências ou modos de articulação diversos dos que estão definidos pela entidade empregadora, ou simplesmente, são os usuais na organização de trabalho (exemplo greve de rendimento ou slow-down).

Trata-se, depois, de uma abstenção colectiva de prestação de trabalho, é necessário o carácter colectivo do comportamento e do fim (caso contrário verificar-se-ia um conjunto de abstenções individuais).

³⁷ Arts. 170º, 171º, 172º, 173º do CP.

³⁸ Trata-se de uma construção jurisprudencial desenvolvida a partir de um acórdão do Tribunal Federal do Trabalho de 28-1-55, e fundada ao princípio constitucional da igualdade perante a lei.

O carácter colectivo do fenómeno não postula exigências especiais quanto à importância relativa do número de trabalhadores parados: a circunstância de se tratar de uma minoria no efectivo da empresa atingida não rouba ao comportamento colectivo a qualificação de greve.

O enquadramento jurídico da paralisação colectiva restringe-se aos trabalhadores subordinados, ou seja, aos sujeitos de contratos individuais de trabalho.

8.3. O motivo da greve

Este último aspecto a considerar, tem que ver com o aspecto móbil da abstenção colectiva de trabalho. Existe uma pretensão comum aos trabalhadores envolvidos, a qual serve de fundamento a decisão concertada de empreender a greve. De modo que reserva-se aos próprios trabalhadores a competência para definir o âmbito de interesses a defender através da greve, excluindo mesmo a possibilidade de a lei limitar esse âmbito.

A concepção do direito à greve ou do direito de greve oferece algumas dificuldades de acomodação dogmática. Desde logo, aquelas que resultam do facto de certas modalidades de abstenção colectiva de trabalho – como a greve de solidariedade – visarem objectivos que estão fora da área de disponibilidade do empregador vinculado ao grevista. Mas se compreenderia, na visão de alguns autores – com saliência, na doutrina Italiana, para MENGONI³⁹ - a afirmação de um direito do trabalhador perante a contraparte, com reflexo no conteúdo da relação laboral, sem que esteja em causa uma pretensão ou um motivo situado no domínio da mesma relação e na zona de influência do empregador.

A construção da greve como direito relevaria, pois necessariamente, duma concepção restritiva das modalidades lícitas de paralisação: cobriria apenas aquelas que se fundassem em reivindicações dirigidas ao conteúdo da relação laboral concreta de cada trabalhador envolvido, ou seja, noutros termos, as greves económico-profissionais.

A greve deve ser accionada como um direito, o exercício, em certos termos, da «liberdade» de não cumprir o compromisso contratualmente assumido pelo trabalhador face a outra parte não representa violação contratual porque, durante a paralisação colectiva, o trabalhador fica exonerado do seu débito perante o empregador.

³⁹ MENGONI, lo sciopero nel diritto civile in «Atti Primo Convegno di Dir. Proced. Penali» apud Pera 563.

Por outras palavras, o ordenamento jurídico afirma aí, a prevalência do interesse do trabalhador (prosseguido por uma lícita abstenção de trabalho) sobre o interesse da outra parte na prestação de trabalho acordada, conferindo ao primeiro à faculdade de agir de certo modo.

8.4. Dimensão dupla do direito de greve

8.4.1. A dimensão individual e a dimensão colectiva do exercício do direito de greve

O exercício individual da greve comporta uma dimensão individual e uma dimensão colectiva inseparáveis. Por um lado, o trabalhador enquanto membro de uma categoria portadora de interesses colectivos, pode abster-se de trabalhar em conjunto com outros sem que a conduta (individual e encarada na perspectiva de grupo) fique exposta à incriminação que poderia encarar-se tendo-se em vista o carácter colectivo e concertado da paralisação (as normas tipificadoras do delito de greve, quando existem, centram-se primacialmente, como é obvio, no aspecto associativo do facto, não no carácter abstensivo da conduta individual)⁴⁰.

Por outro lado, sob ponto de vista individual, o mesmo trabalhador tem a faculdade de, aderindo a uma paralisação colectiva, interromper a prestação de trabalho, sem que possa ser contratualmente responsabilizado, antes determinando, mediante uma opção pessoal, o desencadeamento do mecanismo jurídico da suspensão do vínculo.

O direito de greve surge como instrumento de autotutela de interesses colectivos. Situa-se no ponto de cruzamento do dogma da liberdade pessoal e do princípio da autotutela de interesses colectivos, ambos constitucionalmente consagrados.

Aos trabalhadores é reconhecida, pelo ordenamento jurídico, a possibilidade de agirem em defesa de fins colectivos que se proponham, negando por certo tempo ao empregador aquilo que originariamente lhe pertence e que alienaram em benefício dele através dos contratos individuais de trabalho: a disponibilidade da sua força de trabalho. Esta disponibilidade condiciona vantagens e utilidades visadas pelo empregador; pois no contexto de um dissídio colectivo, é retirada àquele tal fonte de benefício, passando a desenvolver-se o confronto de capacidades de resistência entre o empresário privado de recursos humanos e os trabalhadores desprovidos de condições de subsistência.

⁴⁰ Cabe, a este propósito, recordar que, a evolução do common law, as construções jurisprudenciais com maior significado para a restrição da licitude da greve se centraram na noção de conspiracy ou seja, no momento colectivo ou associativo do fenómeno, que, justamente lhe é essencial. Cfr. KAHN-FREUND 227 ss.

Assim, o exercício da greve representa a sobreposição (lícita) da liberdade pessoal a um compromisso de actividade contratualmente assumido: os trabalhadores colocam-se provisoriamente fora do contrato.

O direito de greve significa, para cada trabalhador, a possibilidade de, em certas condições, deixar de cumprir o compromisso contratual – mas não a de, exercendo porventura o tipo de actividade prometido, o fazer em termos por si mesmo ordenados ou predispostos a causar um prejuízo à contraparte. A negação da disponibilidade só pode ter-se por correspondente a um direito na medida em que se traduz na omissão do comportamento devido; não assim se se manifestar por um comportamento diverso e substitutivo daquele, Fernandes (2014:820).

CAPÍTULO III - ANÁLISE, DISCUSSÃO E TRATAMENTO DE DADOS

3.1. Caracterização do estudo de caso

O estudo de caso teve como epicentro a empresa SS Construções, que é uma pessoa colectiva de Direito Privado, registada na Conservatória de Registo das Entidades Legais sob o NUEL (Número Único das Entidades Legais) 101201554, com o NUIT (Número Único de Identificação Tributária) 400000735, contactável pelo número de telefone: +258 21 471 604, com sede na Rua n.º 13 226 na Avenida de Moçambique, En1, Cidade de Maputo, Bairro do Zimpeto, com o Alvará n.º 38/OP1/030M/2022 de classe 7 ou seja, a licença de construção mais elevada disponível para todas as disciplinas de construção civil e obras públicas em Moçambique, iniciou as suas atividades em 1995, actua no mercado há mais de 10 anos com cerca de 1600 trabalhadores dos quais, 58 são de nacionalidade estrangeira e, tem como objecto: construção de infraestruturas incluindo transportes e rodovias, água e todo tipo de edifícios e escritórios.

Dispõe das seguintes capacidades da disciplina de construção:

- Prédios Comerciais e de Alto Padrão;
- Facilitação do Desenvolvimento de Propriedades;
- Construção de Hotéis;
- Centros Comerciais;
- Habitação em Massa;
- Edifícios Industriais e de Serviços;
- Construção sem elevador (Escolas, Residências, Tribunais, Esquadras)
- Desenvolvimento Municipal e;
- Contratação Geral.

3.1.1. Capacidades Multidisciplinares

A SS Construções, Lda em sua natureza multidisciplinar e propensão para focar na pré-planificação apoia na capacidade de entregar projectos de infraestrutura de energia de classe Mundial.

As disciplinas de estradas e terraplanagem, geotécnica, civil, construção, mecânica, eléctrica e petróleo e gás já colaboraram em grandes projectos de desenvolvimento de infraestrutura, inclusive para o sector de energia (vários fornecedores independentes de energia, ESKOM),

empresas de mineração (SAMANCOR, Anglo American, ASSMANG etc.) clientes petroquímicos (SASOL, SAPREF, VOPAK etc.), tem ainda, uma disciplina de energias renováveis dedicada a atender este mercado. A Stefenutti Stocks também actua como uma solução de fornecedor único para Data Center e construção de infraestrutura associada.

3.1.2. Alguns projectos no âmbito da construção civil – SS Construções, Lda.

- **Horizonte** – O emblemático projecto de construção The Horizon em Maputo;
- **Fique Fácil Hotel** – O Stay Easy Hotel em Maputo;
- **Torres de Energia VBC** – As VBC Energy Towers em Maputo;
- **Baia Shopping** – A construção do Baía Mall em Maputo e;
- **Abinbev África (PTY) Lda** – Construção da Cervejaria Abinbev África (PTY).

3.1.3. Análise e Discussão de Dados

Com vista a atingir os objectivos traçados na presente pesquisa e para efeitos de recolha de dados privilegiou-se o questionário. O questionário foi direccionado a SS Construções, Lda seus gestores e trabalhadores com o fim último de captar o posicionamento destes perante o problema em pesquisa. Foi utilizada uma amostra de 65 elementos, sendo 60 trabalhadores e 5 gestores/quadros: (dois) da SS Construções, Lda, (um) da Inspeção Geral do Trabalho, (um) da Ordem dos Engenheiros de Moçambique, (uma) Juíza do Tribunal de Trabalho da cidade de Maputo.

As opções de resposta do questionário apresentam-se em uma escala de três incidências (Sim, Não, Indeciso), (Semanal, Mensal, Anual), e outras.

3.1.4. Perfil dos inqueridos

Face ao inquérito levado a cabo, destacaram-se gestores e trabalhadores com faixas etárias compreendidas entre 18 e mais de 55 anos.

3.2. Trabalhadores SS Construções, Lda.

3.2.1. Caracterização da amostra segundo a faixa etária

Verificou-se que 57% dos inqueridos têm entre 35-55 anos, 36% entre 18-35 e 7% mais de 55 anos, conforme tabela e gráfico que segue abaixo:

Tabela 5: Faixa etária

| Faixa Etária | Total | Percentagem (%) |
|---------------------|--------------|------------------------|
| De 18-35 anos | 22 | 36,7% |
| De 35-55 anos | 34 | 56,7% |
| Mais de 55 anos | 4 | 6,7% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 1: Faixa etária

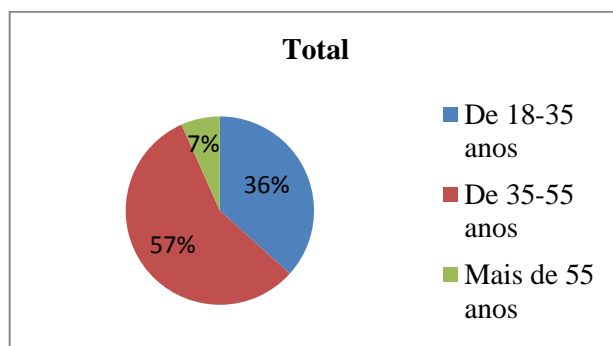


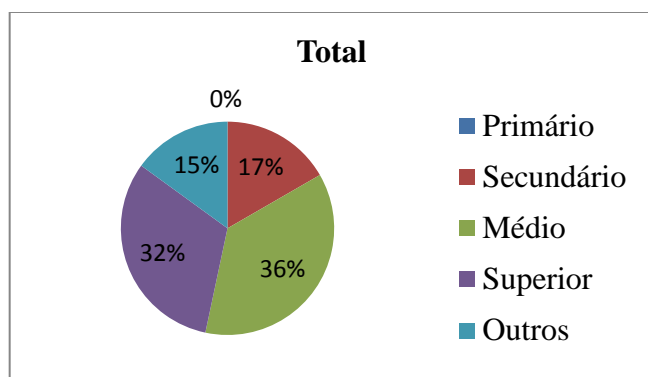
Tabela 6: Nível acadêmico

Dos inquiridos 36% tem nível médio, 32% nível superior, 17% nível secundário e 15% têm outras formações, como se pode ilustrar na tabela e gráfico que segue:

| Nível acadêmico | Total | Percentagem (%) |
|------------------------|--------------|------------------------|
| Primário | 0 | 0% |
| Secundário | 10 | 17% |
| Médio | 22 | 36% |
| Superior | 19 | 32% |
| Outros | 9 | 15% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 2: Nível acadêmico



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

3.2.2. Caracterização dos inquiridos segundo o gênero

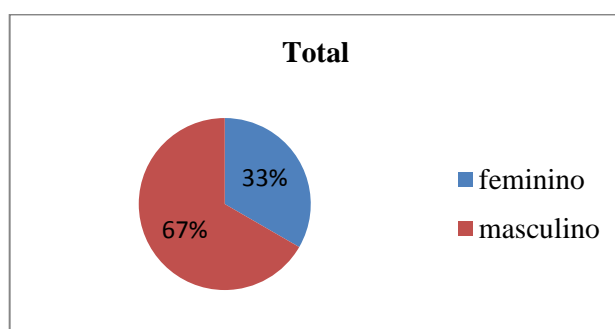
Dos inquiridos 67% são homens e 33 % são mulheres, conforme se ilustra na tabela e gráfico que segue abaixo:

Tabela 7: Quanto ao gênero

| Gênero | Total | Porcentagem |
|--------------|-----------|-------------|
| Feminino | 20 | 33,3% |
| Masculino | 40 | 66,7% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 3: Quanto ao gênero



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

3.2.3. Caracterização dos inquiridos segundo o tempo de serviço

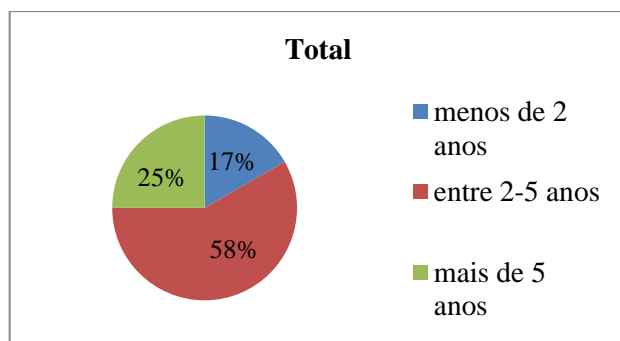
Dos inquiridos 58,3% tem entre 2-5 anos de serviço, 25% mais de 5 anos e 16,7% menos de 2 anos, conforme ilustração da tabela e gráfico abaixo:

Tabela 8: Tempo de serviço

| Tempo de serviço | Total | Percentagem (%) |
|-------------------------|--------------|------------------------|
| Menos de 2 anos | 10 | 16,7% |
| Entre 2-5 anos | 35 | 58,3% |
| Mais de 5 anos | 15 | 25% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 4: Tempo de serviço



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

3.2.4. Caracterização quanto à existência ou não de contrato de trabalho

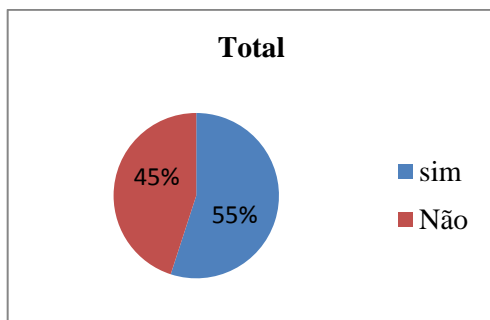
Inquiridos sobre a celebração de contrato de trabalho 55% afirmou ter celebrado, e 45% não, como ilustra a tabela e gráfico abaixo:

Tabela 9: Existência de contrato de trabalho

| Contrato de trabalho | Total | Percentagem (%) |
|-----------------------------|--------------|------------------------|
| Sim | 33 | 55% |
| Não | 27 | 45% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 5: Contrato de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

3.2.5. Caracterização dos inquiridos quanto ao horário de trabalho

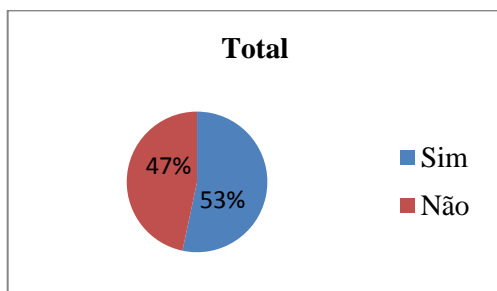
Inquiridos quanto à adequação, satisfação do horário de trabalho, 53% afirmou que o mesmo é satisfatório enquanto que 47% que não, conforme figura na tabela e gráfico que seguem:

Tabela 10: Satisfação do horário de trabalho

| Horário de trabalho | Total | Percentagem (%) |
|---------------------|-------|-----------------|
| Sim | 32 | 53,3% |
| Não | 28 | 46,7% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 6: Satisfação do horário de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

3.2.6. Caracterização dos inquiridos quanto ao desconto do salário para seguro social

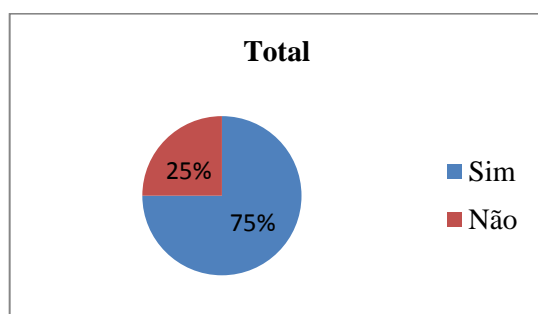
Inquiridos se sofrem descontos do salário para o seguro social 75% afirmou que não e, 25% afirmou que sim, conforme tabela e gráfico abaixo:

Tabela 11: Desconto do seguro social

| Desconto | Total | Percentagem (%) |
|-----------------|--------------|------------------------|
| Sim | 45 | 75% |
| Não | 15 | 25% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 7: Desconto do seguro social



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

3.2.7. Caracterização dos inqueridos quanto à existência de EPI

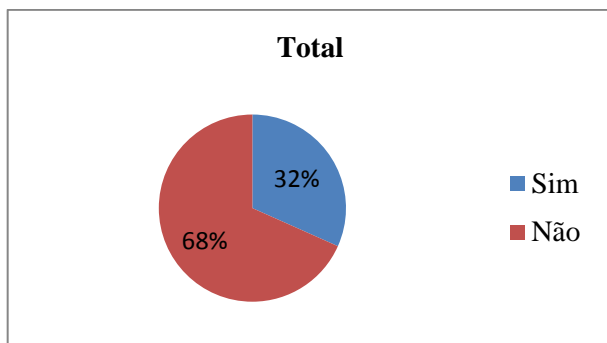
Inqueridos sobre a existência de EPI no local de trabalho 68% afirmou que não e 32% que sim, como se pode verificar da tabela e gráfico abaixo:

Tabela 12: Existência de EPI

| EPI | Total | Percentagem (%) |
|--------------|--------------|------------------------|
| Sim | 19 | 32% |
| Não | 41 | 68% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 8: Existência de EPI



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

3.2.8. Caracterização quanto à existência de caixa de primeiros socorros

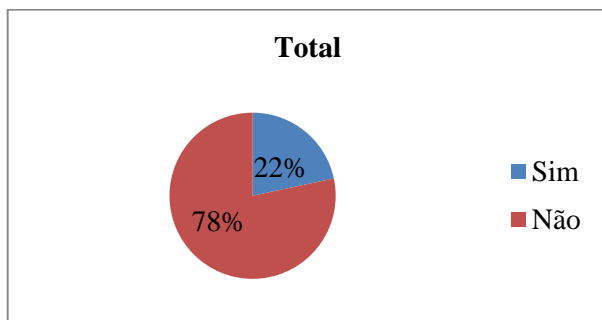
Inquiridos sobre a existência de caixa de primeiros socorros 78% afirmou que não existe e 22% afirmou que sim, como se pode constatar da tabela e gráfico abaixo:

Tabela 13: Existência de caixa de primeiros socorros

| Primeiros socorros | Total | Porcentagem (%) |
|--------------------|-------|-----------------|
| Sim | 13 | 22% |
| Não | 47 | 78% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 9: Existência de caixa de primeiro socorros



Fonte: Dados da pesquisa - 2021.

3.2.9. Caracterização dos inquiridos quanto à ocorrência de acidentes de trabalho.

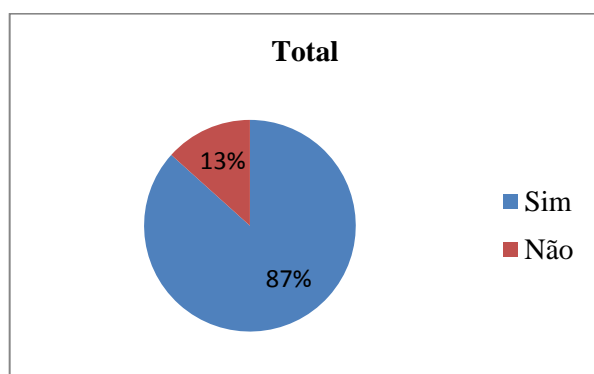
Inquiridos se já sofreram acidentes no trabalho 87% afirmou que sim, enquanto que 13% afirmou que não, conforme se pode ilustrar na tabela e gráfico que seguem:

Tabela 14 – Quanto à ocorrência de acidentes de trabalho

| Acidente de trabalho | Total | Percentagem (%) |
|-----------------------------|--------------|------------------------|
| Sim | 52 | 87% |
| Não | 8 | 13% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados de pesquisa - 2021

Gráfico 10 – Quanto à ocorrência de acidentes de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

3.2.10. Inqueridos quanto ao número de ocorrência de acidentes de trabalho

Questionados sobre quantas vezes já sofreram acidentes de trabalho 36% afirmaram que apenas uma vez, 24% mais de três vezes, 24% três vezes, e 16% duas vezes, conforme tabela e gráfico abaixo:

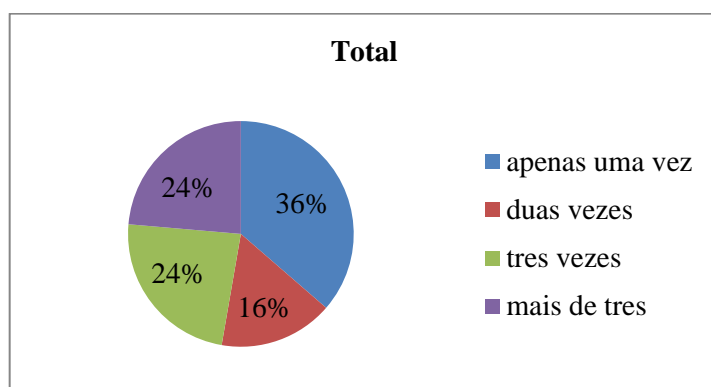
Tabela 15: Quantas vezes sofreram acidentes de trabalho

| Número de vezes | Total | Percentagem (%) |
|------------------------|--------------|------------------------|
| Apenas uma vez | 24 | 36% |
| Duas vezes | 10 | 16% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| Três vezes | 13 | 24% |
| Mais de três | 13 | 24% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 11: Quantas vezes sofreram acidentes de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa – 2021

4. Caracterização dos inqueridos quanto ao tipo de acidentes sofridos

Tabela 16: Tipos frequentes de acidentes

| Tipos de acidente de trabalhos | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Lesões (ombro; joelho; cabeça; costas). | 60% dos inqueridos alegam ter sofrido acidente de trabalho do tipo lesões graves e leves: no ombro, no joelho, na cabeça e nas costas. |
| <ul style="list-style-type: none"> Queda | 50% Enfatizou que sofreram quedas por má montagem de andaimes no inicio e na execução da execução da obra de construção. |
| <ul style="list-style-type: none"> Choque eléctrico | 35% Afirmam que já sofreram choques eléctricos, por realizar actividades em tempo chuvoso. |
| <ul style="list-style-type: none"> Cortes | 40% Afirma que durante a execução das obras sofreram cortes graves e leves nas |

| | |
|---|--|
| | mãos, cabeça, braço, joelho e cotovelo. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Esmagamento | 20% Retratam que já sofreram esmagamentos através de materiais pesados leves e graves na região do pé, nas mãos. |

Fonte: Dados da pesquisa – 2021

4.1. Caracterização dos inquiridos quanto à existência de sinalização de perigo na empresa.

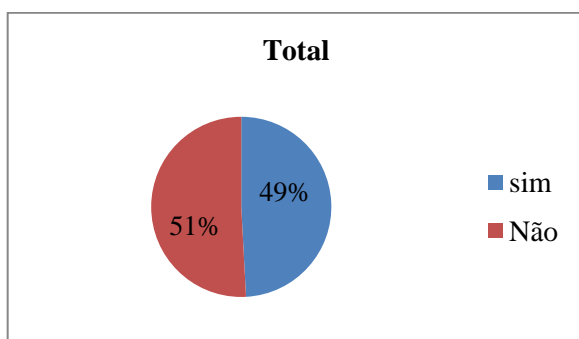
Tabela 17: Existência de sinalização de perigo na empresa

Inquiridos se existe sinalização de perigo na empresa ou durante execução das obras 49% afirmou que sim, enquanto que 51% que não, conforme tabela e gráfico abaixo:

| Sinalização | Total | Percentagem (%) |
|-------------|-------|-----------------|
| Sim | 29 | 49% |
| Não | 31 | 51% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 12: Existência de sinalização de perigo na empresa



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.1.1. Caracterização dos inquiridos quanto ao conhecimento da norma OHSAS

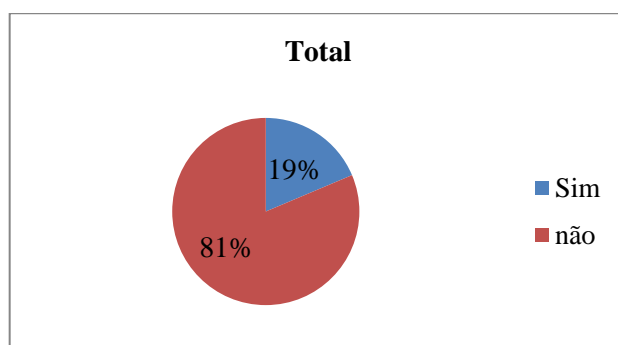
Inquiridos sobre conhecimento da norma Britânica OHSAS, 81% afirmou que não, e 19% afirmou que tem conhecimento, conforme ilustra a tabela e o gráfico abaixo:

Tabela 18 - Conhecimento da norma OHSAS

| Conhecimento | Total | Percentagem (%) |
|---------------------|--------------|------------------------|
| Sim | 12 | 19% |
| Não | 48 | 81% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 13 – Conhecimento da norma OHSAS



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.1.2. Caracterização dos inquiridos sobre a existência de equipamento contra soterramento.

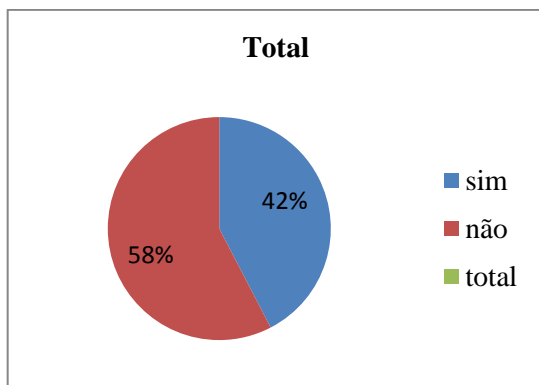
Inquiridos sobre a existência de equipamento contra soterramento 58% afirmaram que não e 42% que sim, vide tabela e gráfico abaixo:

Tabela 19: Existência de EP contra soterramento

| EP Soterramento | Total | Percentagem (%) |
|------------------------|--------------|------------------------|
| Sim | 26 | 42% |
| Não | 34 | 58% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 14: Existência de EP contra soterramento



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

4.1.3. Caracterização dos inquiridos quanto à existência de equipamento de protecção contra quedas.

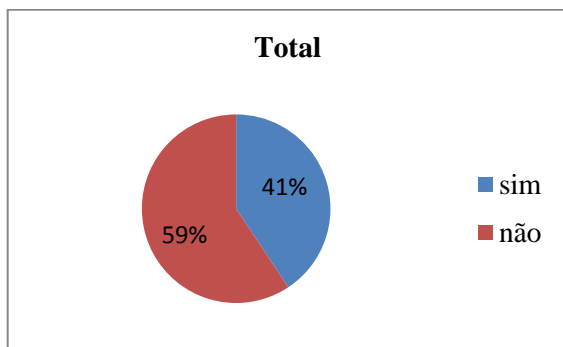
Inquiridos se existem equipamentos de protecção contra quedas 59% afirmou que não e 41% afirmou que existem, conforme ilustra a tabela e gráfico abaixo:

Tabela 20: Existência de EP contra queda

| EP-quedas | Total | Percentagem (%) |
|-----------|-------|-----------------|
| Sim | 25 | 41% |
| Não | 35 | 59% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 15: Existência de equipamento de protecção contra queda



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.1.4. Caracterização dos inquiridos quanto à conservação de andaimes.

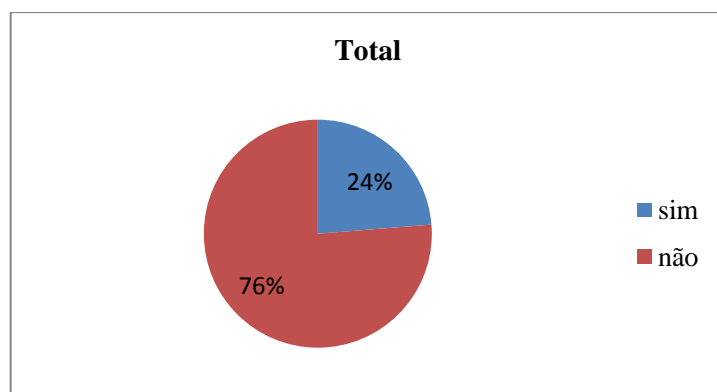
Inquiridos se a empresa durante a realização das obras usa andaimes em bom estado de conservação 76% afirmou que não e 24% afirmou que sim, conforme se pode ver na tabela e gráfico abaixo:

Tabela 21: Conservação de andaimes

| Conservação andaimes | Total | Percentagem (%) |
|----------------------|-----------|-----------------|
| Sim | 15 | 24% |
| Não | 45 | 76% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 16: Conservação de andaimes



Fonte: Dados da pesquisa - 2021.

4.1.5. Caracterização dos inquiridos quanto a formações em HST no local de trabalho

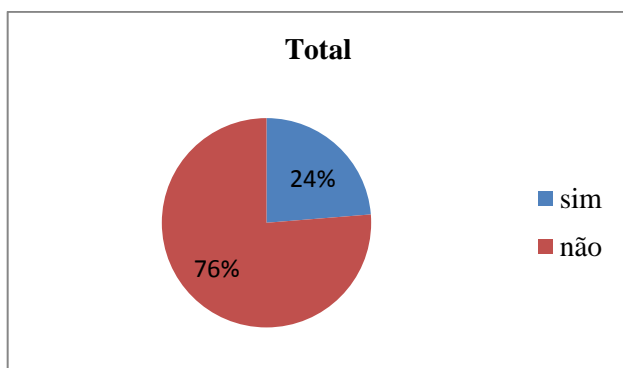
Inquiridos se no local de trabalho ocorrem formações em HST 76% afirmou que não e 24% afirmou que sim, conforme tabela e gráfico que seguem:

Tabela 22: Formações em HST

| HST –Formação | Total | Percentagem (%) |
|---------------|-----------|-----------------|
| Sim | 15 | 24% |
| Não | 45 | 76% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 17: Formações em HST



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.1.6. Caracterização dos inquiridos quanto à existência de um fiscal de obra

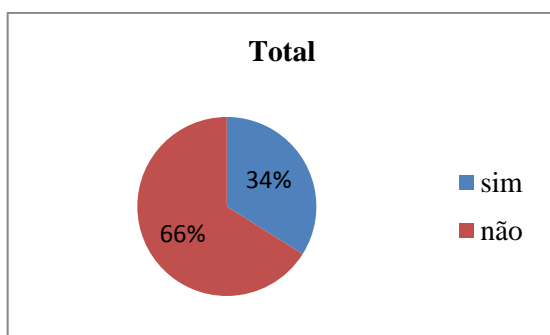
Inquiridos sobre a existência de um fiscal de obra durante a execução da construção 66% afirmou que não e 34% que sim, conforme tabela e gráfico abaixo:

Tabela 23: Fiscal de obra

| Fiscal de obra | Total | Percentagem (%) |
|----------------|-----------|-----------------|
| Sim | 20 | 34% |
| Não | 40 | 66% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da Pesquisa - 2021

Gráfico 18: Existência de Fiscal de obra



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.1.7. Caracterização dos trabalhadores quanto à protecção no trabalho em dias chuvosos

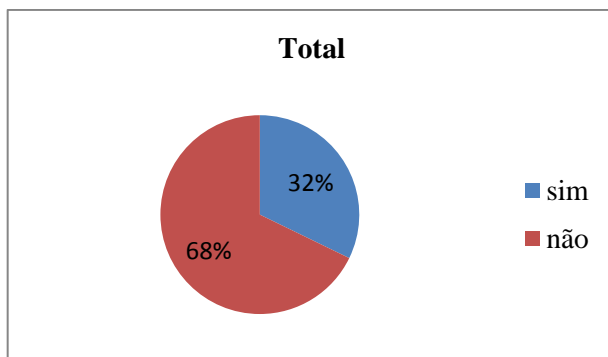
Inquiridos os trabalhadores quanto à existência de protecção no trabalho em dias de chuva 68% disse que não e 32% que sim, conforme tabela e gráfico abaixo:

Tabela 24: Protecção em dias de chuva

| Protecção dias de chuva | Total | Percentagem (%) |
|-------------------------|-----------|-----------------|
| Sim | 19 | 32 % |
| Não | 41 | 68% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 19: Protecção dias de chuva



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.1.8. Caracterização dos inquiridos quanto ao esforço físico empreendido.

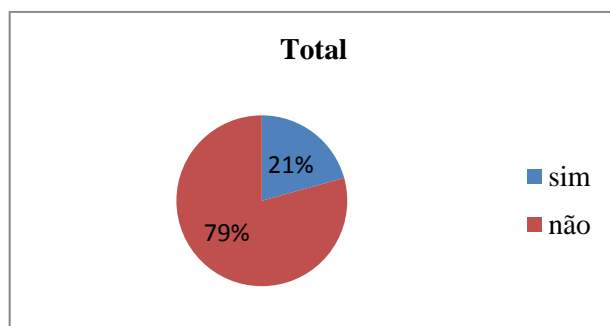
Inquiridos quanto ao dispêndio de esforço, se é aceitável ou não 79% referiu que não, enquanto que 21% referiu que sim, conforme tabela e gráfico que segue abaixo:

Tabela 25: Esforço empreendido

| Esforço físico empreendido | Total | Percentagem (%) |
|----------------------------|-----------|-----------------|
| Sim | 14 | 21% |
| Não | 46 | 79% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 20: Esforço físico empreendido



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.1.9. Caracterização dos inquiridos quanto ao que pode reduzir os acidentes de trabalho.

Tabela 26: Redução dos acidentes de trabalho na construção civil

| O que pode reduzir os acidentes de trabalho na construção civil? | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Cumprimento das normas de segurança no trabalho | 80% Dos inquiridos descreveram que os empregadores devem ser cumprir com as normas de segurança no trabalho, previstas na Lei. |
| <ul style="list-style-type: none"> Maior fiscalização por parte da IGT nas empresas de construção civil | 75% Enfatizou que deve existir maior fiscalização nas obras de construção por parte da IGT quanto à existência de condições seguras de trabalho. |
| <ul style="list-style-type: none"> Formações em HST para os trabalhadores | 70% Relata que há necessidade de existência de programas de formações nas empresas de construção civil em matéria de HST |
| <ul style="list-style-type: none"> Comunicação entre trabalhadores e empregador | A falta de diálogo entre as partes contratuais é um corredor para a inexistência de condições seguras de trabalho. |
| <ul style="list-style-type: none"> Existência de contratos de trabalho | A violação das normas de trabalho existe porque segundo os inquiridos não há cumprimento pontual dos deveres contratuais pela ausência de contratos de trabalho. |

Fonte: Dados da pesquisa – 2021.

4.1.10. Caracterização dos inquiridos quanto à existência de fiscalização por parte da IGT.

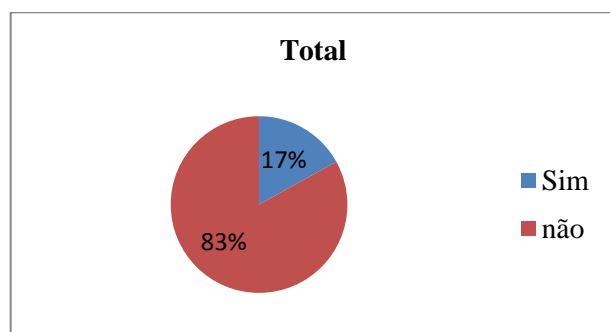
Inquiridos sobre a fiscalização por parte da IGT 17% referiu que não existe e, 83% que sim, conforme tabela e gráfico abaixo:

Tabela 27: Fiscalização por parte da IGT

| Fiscalização por parte da IGT | Total | Percentagem (%) |
|--------------------------------------|--------------|------------------------|
| Sim | 10 | 17% |
| Não | 50 | 83% |
| Total | 60 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 21: Fiscalização por parte da IGT



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.2. Caracterização dos inquiridos quanto ao que pode melhorar a segurança e saúde no trabalho na construção civil.

Tabela 28: O que pode melhorar a segurança e saúde no trabalho?

| O que pode melhorar a segurança e saúde no trabalho? | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Cumprimento das normas de segurança no trabalho | 80% Dos inquiridos descreveram que os empregadores devem cumprir com as normas de segurança no trabalho, previstas na Lei. |
| <ul style="list-style-type: none"> Maior fiscalização por parte da IGT nas empresas de construção civil | 75% Enfatizou que deve existir maior fiscalização nas obras de construção por parte da IGT quanto à existência de |

| | |
|--|--|
| | condições seguras de trabalho. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Formações em HST para os trabalhadores | 70% Relatam que há necessidade de existência de programas de formações nas empresas de construção civil em matéria de HST. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comunicação entre trabalhadores e empregador | A falta de diálogo entre as partes contratuais é um corredor para a inexistência de condições seguras de trabalho. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Boas condições de EPIs e EPC | Melhor conservação dos materiais de protecção são indicados com fundamentais para melhorar a segurança no trabalho. |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.2.1. GESTORES

4.2.2. Caracterização dos inqueridos quanto à faixa etária.

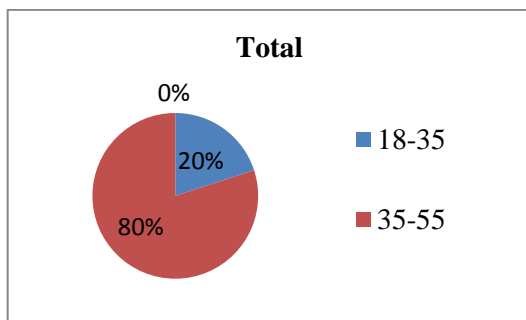
Inquiridos os gestores sobre a faixa etária 80% têm entre 35-55 anos de idade e 20% têm entre 18-35 anos de idade conforme tabela e gráfico abaixo:

Tabela 29: Faixa etária

| Faixa Etária | Total | Percentagem (%) |
|-----------------|----------|-----------------|
| 18-35 anos | 1 | 20% |
| 35-55 anos | 4 | 80% |
| Mais de 55 anos | 0 | 0% |
| Total | 5 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 22: Faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.2.3. Caracterização dos inquiridos quanto ao tempo de serviço.

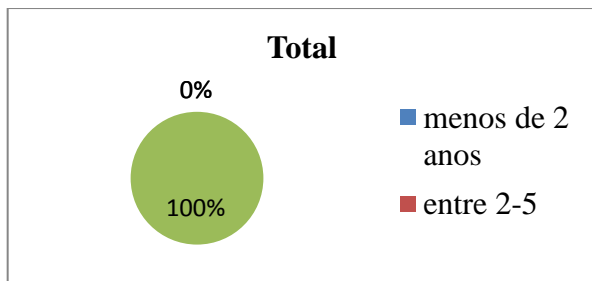
Inquiridos gestores quanto ao tempo de serviço 100% tem mais de 5 anos, conforme tabela e gráfico abaixo:

Tabela 30: Tempo de serviço

| Tempo – serviço | Total | Porcentagem (%) |
|-----------------|-------|-----------------|
| Menos de 2 anos | 0 | 0% |
| Entre 2-5 | 0 | 0% |
| Mais de 5 anos | 5 | 100% |
| Total | 5 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021.

Gráfico 23: Tempo de serviço



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.2.4. Caracterização dos inquiridos quanto ao género

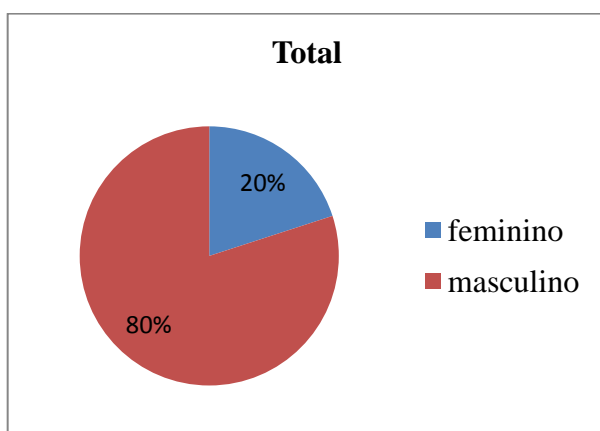
Dos gestores inquiridos 80% são homens e 20% são mulheres conforme tabela e gráfico abaixo:

Tabela 31: Género

| Género | Total | Percentagem (%) |
|---------------|--------------|------------------------|
| Feminino | 1 | 20% |
| Masculino | 4 | 80% |
| Total | 5 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 24: Género



Fonte: Dados da pesquisa - 2021.

4.2.5. Caracterização dos inquiridos quanto à periodicidade de fiscalização nas empresas de construção civil.

Inquiridos sobre a periodicidade de fiscalização nas empresas de construção civil 100% dos gestores são da opinião que deviam ser feitas fiscalizações mensais, conforme tabela e gráfico abaixo:

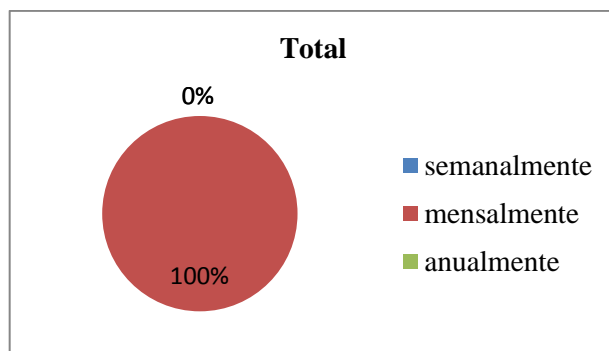
Tabela 32: Periodicidade de fiscalização

| Periodicidade de fiscalização | Total | Percentagem (%) |
|--------------------------------------|--------------|------------------------|
| Semanalmente | 0 | 0% |

| | | |
|--------------|----------|-------------|
| Mensalmente | 5 | 100% |
| Anualmente | 0 | 0% |
| Total | 5 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 25: Periodicidade de fiscalização



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.2.6. Caracterização dos inquiridos quanto ao cumprimento das normas de segurança no trabalho como factor determinante para redução dos acidentes de trabalho na construção civil.

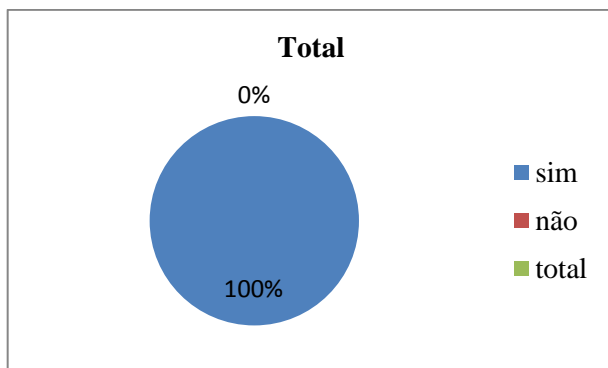
Dos gestores, 100% concordou que o cumprimento das normas de segurança no trabalho é determinante para redução dos acidentes de trabalho na construção civil conforme tabela e gráfico que seguem:

Tabela 33: Determinante, não determinante

| Determinante ou não | Total | Percentagem (%) |
|----------------------------|--------------|------------------------|
| Sim | 5 | 100% |
| Não | 0 | 0% |
| Total | 5 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021.

Gráfico 26: Determinante, não determinante



Fonte: Dados da pesquisa - 2021.

4.2.7. Caracterização dos inquiridos quanto ao conhecimento, capacitação em matéria de OHSAS por parte da IGT ou MOPH para melhoria da gestão de segurança nas empresas de construção civil.

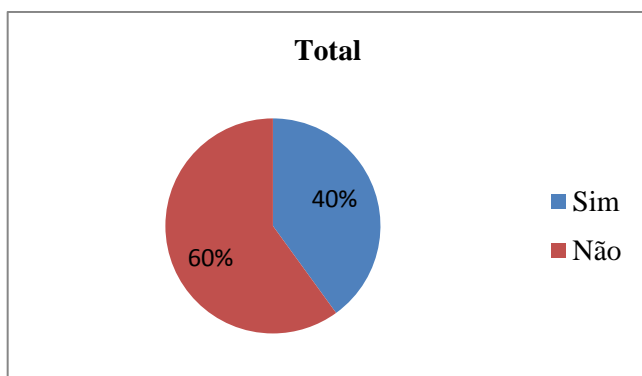
Inquiridos sobre o conhecimento, ou capacitação em matéria de OHSAS, 60% afirmou que não e 40% que sim, conforme tabela e gráfico abaixo:

Tabela 34: Matéria de OHSAS

| Conhecimento OHSAS | Total | Percentagem (%) |
|---------------------------|--------------|------------------------|
| Sim | 2 | 40% |
| Não | 3 | 60% |
| Total | 5 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 27: Conhecimento OHSAS



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.2.8. Caracterização dos inquiridos quanto aos casos mais frequentes de violação das normas de segurança no trabalho na construção civil.

Tabela 35: Casos mais frequentes de violação das normas de segurança no trabalho na construção civil

Quais têm sido os casos mais frequentes de violação das normas de segurança no trabalho na construção civil?

- Falta de adesão EPI e EPC;
- Horas excessivas de trabalho;
- Falta de cumprimento de procedimentos específicos na montagem e desmontagem de andaimes;
- Consumo de álcool e insubordinação;
- Falta de cuidados pela carga máxima;
- Falta de sinalização nas obras e;
- Falta de coordenador ou fiscal de obra.

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.2.9. Caracterização dos inquiridos quanto ao papel do MOPH e da IGT para redução dos acidentes de trabalho.

Tabela 36: Papel do MOPH e da IGT

Qual tem sido o papel do MOPH e da IGT para redução de acidentes no trabalho – construção civil?

- Realização de galas de boas práticas em HST;
- Adopção de políticas de combate à violação das normas de segurança;
- Programas para o cumprimento das normas de segurança no trabalho;
- Maior fiscalização e;
- Realização de seminários envolvendo empresas de construção civil.

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.2.10. Caracterização dos inquiridos quanto ao que deve ser feito para melhorar as condições de segurança no trabalho na construção civil

Tabela 37: Melhoramento das condições de segurança no trabalho

| O que deve ser feito para melhorar as condições de segurança no trabalho na construção civil? |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Maior fiscalização nas empresas de construção civil através de inspectores;• Maior fiscalização por parte dos empregadores e trabalhadores;• Existência de fiscais de obra e formações em HTS;• Obediência às normas de segurança;• Adopção de sistemas de segurança que se enquadram aos padrões actuais e;• Certificação de qualidade as empresas de construção civil. |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.3. Caracterização dos inquiridos quanto à periodicidade de capacitação e avaliação em segurança e saúde no trabalho.

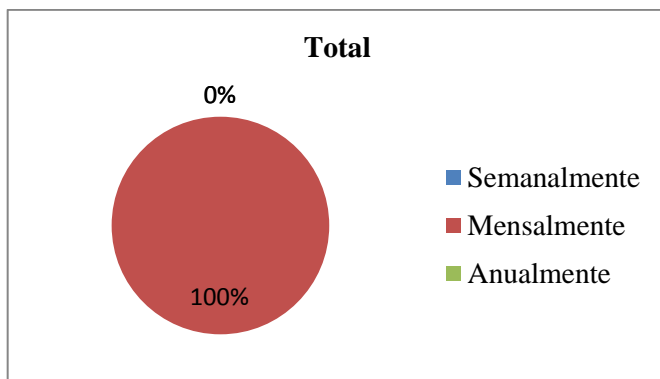
Inquiridos sobre a periodicidade de capacitação e avaliação em matéria de segurança e saúde no trabalho 100% referiram que devia ser mensalmente, vide tabela e gráfico abaixo:

Tabela 38: Periodicidade de capacitação e avaliação em SST

| Periodicidade | Total | Percentagem (%) |
|---------------|----------|-----------------|
| Semanalmente | 0 | 0% |
| Mensalmente | 5 | 100% |
| Anualmente | 0 | 0% |
| Total | 5 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021.

Gráfico 28: Periodicidade de capacitação e avaliação em SST



Fonte: Dados da pesquisa 2021

4.3.1. Caracterização dos inquiridos quanto à denúncia de violação das normas de segurança

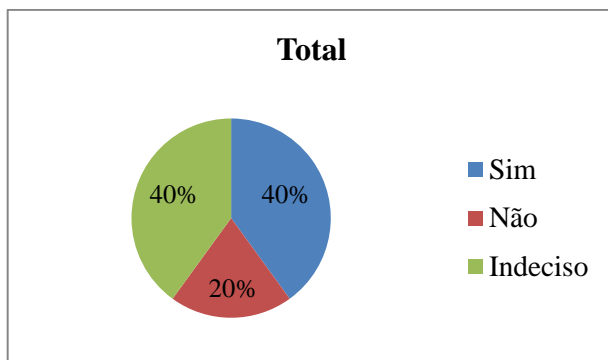
Inqueridos se a Inspeção-geral de trabalho colabora com o sindicato dos trabalhadores na denúncia de violação das normas de segurança no trabalho na construção civil, 40% afirmaram que sim, 40% que não e, 20% ficaram indecisos, conforme tabela e gráfico abaixo:

Tabela 39: Colaboração

| Colaboração | Total | Percentagem (%) |
|--------------------|--------------|------------------------|
| Sim | 2 | 40% |
| Não | 1 | 20% |
| Indeciso | 2 | 40% |
| Total | 5 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 29: Colaboração



Fonte: Dados da pesquisa - 2021

4.3.2. Caracterização dos inquiridos quanto à adequação das normas de segurança aos desafios que a construção civil impõe.

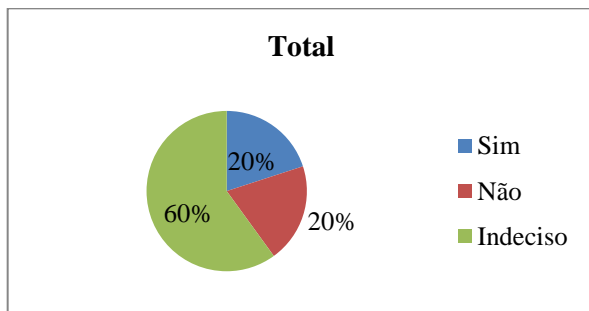
Inquiridos se as actuais normas de segurança no trabalho na construção civil, adequam-se aos desafios que a construção impõe 60% ficaram indecisos, 20% afirmaram que não, 20% que sim, conforme tabela e gráfico abaixo:

Tabela 40: Adequação

| Enquadram-se | Total | Percentagem (%) |
|--------------|-------|-----------------|
| Sim | 1 | 20% |
| Não | 1 | 20% |
| Indeciso | 3 | 60% |
| Total | 5 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa - 2021

Gráfico 30: Adequação



Fonte: Dados da pesquisa - 2021.

CAPÍTULO IV – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

4.1. CONCLUSÕES

A pesquisa ora finda, tinha como base analisar o incumprimento das normas de segurança como fator determinante para ocorrência de acidentes de trabalho na construção civil, na cidade do Maputo (2018-2020): estudo de caso da SS Construções.

As abordagens trazidas ao longo da pesquisa permitiram aferir que o incumprimento das normas de segurança pode ser um factor de ocorrência de acidentes de trabalho, o que, para a SS Construções, deriva da negligência do Homem.

É urgente a adopção de reformas nas políticas de gestão de segurança e saúde no trabalho na construção civil, principalmente pela pouca existência de redes de fiscalização nas empresas de construção civil por parte do Governo.

Durante o estudo apurou-se a existência de elevados índices de sinistralidade nos períodos de 2018-2020 e baixa fiscalização por parte da Inspeção Geral do Trabalho.

Foram constatados vários factores que contribuem para ocorrência dos acidentes de trabalho na SS Construções, dos quais se destacam:

- Falta de cumprimento das normas de segurança;
- Ausência de capacitação na SS Construções em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- Falta de equipamento de proteção individual e equipamento de proteção colectiva em bom estado de conservação;
- Ausência de diálogo entre trabalhadores e empregador;
- Negligência do empregador e dos trabalhadores no cumprimento das normas de segurança no trabalho e;
- Baixa fiscalização interna e externa.

Apurou-se, ainda, que o grau de cumprimento das normas de segurança é baixo na SS Construções, a Inspeção Geral do Trabalho não tem feito fiscalizações regulares e 80% do inquiridos são unânimes na necessidade de existência de fiscalizações periódicas por parte daquela entidade.

Assim, foi confirmada a H1 (Hipótese alternativa), segundo a qual, o incumprimento das normas de segurança no trabalho é determinante para ocorrência de acidentes de trabalho na SS Construções, Lda.

4.2. RECOMENDAÇÕES

Com base na discussão e tratamento de dados e nas conclusões a que se chegou, deixamos as seguintes recomendações:

- Seguir todas as regras de segurança na realização de actividades perigosas;
- Organizar o local de trabalho ou o posto de trabalho, não deixar objectos fora dos seus lugares ou mal arrumados;
- Saber dos riscos e cuidados da actividade que se desenvolve para posterior adopção de processos e medidas a seguir;
- Aplicar medidas e dispositivos de prevenção de acidentes, designadamente, o uso de vestuário de protecção adequado, os protectores auriculares para o ruído, óculos, capacetes e dispositivos anti-queda e equipamento de protecção respiratória;
- Adopção do sistema integrado de gestão OHSAS (18001), que consiste numa norma britânica internacional e é uma ferramenta que fornece orientações para uma organização poder implementar e avaliar-se em relação aos seus procedimentos de segurança e saúde ocupacional;
- Adopção de inspecções regulares por parte da Inspeção Geral do Trabalho.

V. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Assis, M. Cristina. (2005). *Metodologia do Trabalho Científico*, Faculdade do Sertão: Brasil.
- Barros, A. J. S; Lehfeld, N. A. S. (2007). *Fundamentos de Metodologia Científica*, 3ª Edição. São Paulo: Prentice Hall.
- Benite, A.G. (2004). *Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho para empresas construtoras*, Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) – Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Cesar, Reinaldo (2012). *Direito do Trabalho, Teoria Geral da Segurança e Saúde*, 5ª ed, Saraiva Editora.
- Cabral, José Paulo Saraiva (2009). *Gestão da manutenção de equipamentos, instalações e edifícios*, Edições técnicas Lda., Lisboa.
- Cordeiro, António Menezes (1994). *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra.
- Chiavenato, Idalberto (1999). *Gestão de pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações*, Rio de Janeiro: Campus.
- Chiavenato, Idalberto (2009). *Desempenho Humano nas empresas*, São Paulo; Manole.
- Chiavenato, Idalberto (2003). *Introdução à teoria geral da administração*, Rio de Janeiro: Elsevier.
- Fernandes, António Monteiro (2014). *Direito do trabalho* 17ª Edição, Almedina.
- Jorge, Americano (1995). *Do acto ilícito nos acidentes de trabalho*, São Paulo.
- Konrad, Zweigert (1984). *Einführung in die Rechtsvergleichung auf dem Gebiete privatrechts. II – Institutionen*.
- Machado, Daniela Bastian (2015). *Segurança no Trabalho na Construção Civil: Um Estudo de Caso*, Monografia De Especialização, Curitiba.
- Martinez, Pedro Romano (2004). *Direito do Trabalho* Almedina.
- Menezes, Cordeiro (2012). *Liberdade, igualdade e fraternidade, perspectiva do Direito do trabalho*, Coimbra.

Nhantumbo, Azevedo (2017). *Estudo Sobre Higiene e Segurança no Trabalho (HST) Em Moçambique*, Maputo.

Napualo, Roberto (2018). *Higiene e Segurança no Trabalho*, Maputo.

Silva, Rodolfo (2011). *Mitigação dos principais impactos ambientais na procura da sustentabilidade*, Lisboa.

Waty, Mónica (2008). *Direito do Trabalho*, Maputo.

Legislação Nacional:

Constituição da República de Moçambique.

Código Penal.

Código de Processo Civil.

Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto – Lei do Trabalho.

Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro – Aprova o regulamento que estabelece o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

Decreto Presidencial n.º 8/95, de 26 de Dezembro – cria o Ministério de Obras Públicas e Habitação (MOPH).

Decreto n.º 54/2005, de 13 de Dezembro – Aprova o Regulamento de Aquisições.

Decreto n.º 2/2004, de 31 de Março – Aprova o Regime de Licenciamento de obras Particulares.

Diploma ministerial n.º 83/2002, de 22 de Maio – Licenciamento da Actividade de Empreitada de Obras Públicas e de Construção.

Decreto n.º 66/99, de 05 de Outubro – Aprova o Regulamento do Exercício da Actividade de Empreiteiro de Obras Públicas e Construção Civil.

Legislação Estrangeira:

Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro - Cria o Regime Jurídico de Reparação dos Acidentes de Trabalho Português.

Regulamento do Código do Trabalho (RCT) aprovado pela lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Links para acesso a perguntas e respostas da entrevista:

Trabalhadores:

https://docs.google.com/forms/d/1LADCXmiNHDpkjJ04n95jciqouzdxDt5GGC0br_nV3U/edit

Gestores:

https://docs.google.com/forms/d/1LADCXminNHDpkiJ04n95jciqouzdxDt5GGC0br_nV3U/edit.

Internet:

<https://pt.m.wikipedia.org/wiki/OHSAS>

www.iso.org

I - ANEXOS

Nota: As credenciais foram emitidas com um tema previamente proposto, mas que durante o desenvolvimento da Dissertação de Mestrado sofreu pequena alteração.

1 - (Credenciais emitidas pelo ISAEN para pesquisas de campo)

SS Construções, Lda, OEM, Tribunal do Trabalho da Cidade de Maputo, Inspeção Geral do Trabalho.

2 – *Link* e Guião de Entrevista a trabalhadores (SS Construções, Lda.).

3 – *Link* e Guião de entrevista a Gestores.