



Universidade Politécnica

A POLITÉCNICA

Instituto Superior Aberta - ISA

Curso -Ciências Jurídicas

Tema:

Acidentes de Trabalho na Construção Civil no Contexto Moçambicano (Maputo)

Yara Denise Ester Mujovo

Estudante nº: 230783

Maputo, Junho 2021

Yara Denise Ester Mujovo

Acidentes de Trabalho na Construção Civil no Contexto Moçambicano (Maputo)

requisito

Monografia a ser submetida a Universidade

Politécnica, para o cumprimento de

parcial para a obtenção do Grau de

Licenciatura em Ciências Jurídicas, sob orientação do Supervisor Lic.Drº. João
Saveca

Maputo, Junho de 2021

RESUMO

O presente trabalho visa abordar o tema referente aos: Acidentes de Trabalho na Construção Civil, no contexto moçambicano (Maputo). É notável que nos últimos tempos Moçambique, em particular na Cidade de Maputo diversos projectos têm-se alastrado não só com vista a alavancar a economia nacional, as relações externas entre os países, mas também a produção de postos de trabalhos, visto que Moçambique ainda enfrenta este problema que parece longe de se reduzir. Assim, os projectos assumidos pelas grandes, médias e pequenas empresas, cujos investidores são maioritariamente internacionais, são obrigados a obediência das normas e regras impostas por um lado pelo Ministério que superintende à área de construção civil – Ministério das Obras Públicas, Habitação e Recursos Hídricos - e por todo um conjunto de dispositivos legais que regulam as formas de construção e manutenção das infra-estruturas. Outro ponto que merece realce é que a problemática dos acidentes de trabalho, encontra hoje um enquadramento jurídico, através da lei do trabalho – lei nº 23/2007, de 1 de Agosto. Não poucas vezes trabalhadores e empregadores estão em conflito, por razões de diversas ordens, mas um dos motivos têm a ver com a questão dos acidentes de trabalho no que tange a responsabilização da empresa face ao sinistro que tem ocorrido no local de trabalho. Pois, muitas vezes a entidade empregadora actua de forma esmagadora por não respeitar os direitos dos trabalhadores, por estes se acharem numa posição débil economicamente, e também por serem subordinados.

ABSTRACT

This work aims to address the theme related to: Work Accidents in Construction Civil, in the Mozambican context (Maputo).

It is notable that in recent times Mozambique, particularly in Maputo City, projects have been spreading not only with a view to boosting the national economy, the relations between countries, but also the production of jobs, as Mozambique it still faces this problem, which seems far from being reduced.

Thus, the projects undertaken by large, medium and small companies, whose investors are mostly international, are required to obey the rules and regulations imposed on the one hand by the Ministry that oversees the area of civil construction - Ministry of Works Public, Housing and Water Resources - and by a whole set of legal provisions that regulate the forms of construction and maintenance of infrastructure.

Another point that deserves to be highlighted is that the problem of accidents at work today finds a legal framework, through the labor law – law n° 23/2007, of 1 August.

Often workers and employers are in conflict, for various reasons orders, but one of the reasons has to do with the issue of accidents at work with regard to accountability of the company for the accident that has occurred in the workplace. Yeah, many sometimes the employer acts overwhelmingly for not respecting the rights of the workers, because they are in a weak position economically, and also because they are subordinates.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Art. - Artigo

RH – Recursos Humanos

Ss – Seguintes

DI – Decreto-lei

Ex – Exemplo

CC – Código Civil

CRM – Constituição da República de Moçambique

LAT-Regime jurídico dos Acidentes de Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OJM – Ordenamento Jurídico Moçambicano

OJP – Ordenamento Jurídico Português

OTM – Organização dos Trabalhadores Moçambicanos

UE – União Europeia

MITESS – Ministério do Trabalho Emprego e Segurança Social

MISAU – Ministério da Saúde

INE – Instituto Nacional de Estatísticas

ISCOS - Instituto Sindical para a Cooperação ao Desenvolvimento

IGT – Inspeção Geral de Trabalho

HST – Higiene e Segurança no Trabalho

Prof. – Professor

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de trabalhadores envolvidos em acidentes de trabalho em 2015.....31

Tabela 2 - Número de trabalhadores acidentados em 2015, por sectores de actividades....32

DEDICATÓRIA

Em primeiro lugar quero dedicar a Deus graças a ele que pude fazer toda essa trajetória, ele e quem me confortou e me abençoou a cada dia para que eu pudesse ter forças e encerrar esse desafio durante os 4 anos da minha carreira estudantil, tendo actuado com muita dedicação, entrega e acima de tudo vontade.

Agradeço em especial aos meus pais, pois são eles que sempre estiveram do meu lado, me incentivarão, apoiarão moralmente e economicamente.

Aos meus irmãos que deram o seu apoio moral.

Dedicar também a todos aqueles que por qualquer motivo foram privados da sua liberdade, e aos que tendo vontade de se pronunciar sobre assuntos que tocam a nação e se sentem intimidados com medo de uma possível privação ilegal da sua liberdade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço imenso o meu tutor, Dr. Saveca, não seria possível elaborar a presente monografia se não contasse com a sua ajuda, que com muita paciência e vontade disponibilizou o seu tempo para poder me ajudar, em vários momentos mostrou-me quais eram os meios de investigação para a busca da informação que precisava para elaborar a presente monografia.

Agradecer a Dr Luís Nhachengo que deu-me as bases para que se elabore uma monografia, Dr^a Dilene de Carvalho e o Dr. Paulo Marrengula, que contribuíram muito para o melhoramento do final do tema.

Agradecer aos meus colegas que sempre estiveram comigo no momento da escolha do tema me apoiaram muito. Em especial a Ivete, Ecineta, Fernanda, Deise, que para além de colegas nos tornamos grandes amigos, varias foram as vezes que marcamos grupos de estudos e que hoje em dia sentimos os resultados desses encontros.

Agradecer Helder, Licenciado em direito na UEM, e um grande amigo que sempre me apoio na vida académica, tendo ele já a experiência em curso, foram vários os conselhos dados por ele, e por isso vão para ele especiais agradecimentos.

índice

RESUMO	i
ABSTRACT.....	ii
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS.....	iii
Art. - Artigo	iii
LISTA DE TABELAS	iv
DEDICATÓRIA	v
AGRADECIMENTOS	vi
I – Capítulo	9
1.Introdução	9
2 – Objecto de pesquisa	10
3 – Hipóteses.....	10
IV – Objectivos	10
- Geral	10
- Específicos.....	10
V – Delimitação do tema	10
VI – Justificação do tema.....	10
II – Capítulo	12
2.1 – Fundamentação teórica	12
2.2.1 Intervenção do Estado nas relações laborais	14
III – Tipo de investigação	15
IV – Participantes.....	15
V – Instrumentos.....	16
VI – Procedimentos.....	16
2.2.2 Segurança no local de trabalho	16
3. Fase pré-contratual.....	18
3.1 Acidentes de trabalho no geral.....	18
Capitulo III.....	20
3.1 Acidentes de Trabalho na Construção Civil.....	20
3.1.1 – Liberdade negocial vs população e emprego em Moçambique	21
3.1.2 Justiça interna na negociação das cláusulas contratuais.....	22
3.1.3 Mercado de trabalho e mercado de Recursos humanos	23
3.1.4 – Conceito de recrutamento	23
3.2 Acidentes de trabalho em Moçambique.....	24

3.3 Legislação depois da Independência Nacional	25
4. Acidentes de trabalho no regime jurídico português.....	26
4.1 Prevenção do acidente; regras de segurança no trabalho no OJP	28
5. Órgãos que actuam para o melhoramento das regras da HST-Moçambique	29
5.1 Causas do incumprimento das regras da HST em Moçambique.....	30
5.2 Como prevenir os acidentes de trabalho	30
6. Responsabilidade civil nos acidentes de trabalho	31
7. Facto gerador da responsabilidade: acidente de trabalho.....	31
7.1 – Relação entre o conceito e o local de trabalho.....	32
Capítulo IV.....	34
– Análise de dados	34
Tabela 1: Número de trabalhadores envolvidos em acidentes de trabalho em 2015.	35
Tabela 2: Número de trabalhadores acidentados em 2015, por sectores de actividades.....	36
Capítulo V	36
5.1 Conclusão.....	37
5.2 Sugestões.....	37
VI - Referências bibliográficas	39
LEGISLAÇÃO	40
ANEXOS	41

I – Capítulo

1.Introdução

A problemática dos acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores, são acompanhadas de forma frequente, o que leva a censurar e porquê não duvidar da existência de protecção desta classe.

Os direitos fundamentais impostos pela Constituição da República de Moçambique parecem ineficazes a nossa realidade, devido a ignorância e incumprimento devido as normas que estabelecem direitos iguais a todos cidadãos independentemente de sua origem étnica, é o que se pode extrair do artigo 35 da CRM que estabelece o princípio da igualdade e legalidade.

A ignorância dos seus direitos como trabalhador tem influência negativa na relação jurídico-laboral que deve se estabelecer entre as partes envolvidas no contrato de trabalho, por vezes o receio de accionar os mecanismos de defesa face a uma possível ocorrência de violação de direitos no local de trabalho, a ignorância dos deveres como empregador conduzem a desproporcionalidade na relação jurídico-laboral.

A presente pesquisa procura analisar a actuação das empresas de construção civil no que tange a responsabilização face ao sinistro ocorrido no local de trabalho

Sendo que abarca cinco capítulos: sendo o primeiro referente a introdução onde faz-se uma breve síntese do tema em causa; o segundo capítulo desdobra-se no início da fundamentação teórica interligado a revisão da literatura usada para o desenvolvimento da pesquisa, o terceiro capítulo arrola a responsabilidade civil nos acidentes de trabalho, o quarto é referente análise dos dados, seguindo-se por último as referências bibliográficas.

2 – Objecto de pesquisa

Será que as medidas de segurança descritas na Lei do trabalho, lei nº 23/2007, de 1 de Agosto – artigo 216 - são suficientes para reduzir os acidentes de trabalho?

3 – Hipóteses

H0 – As medidas de segurança criadas pelas empresas de construção civil são suficientes para minimizar os acidentes de trabalho;

H1 – As medidas de segurança criadas pelas empresas de construção civil não são suficientes para evitar os acidentes de trabalho.

IV – Objectivos

- Geral

- Analisar a actuação das empresas de construção civil no que tange a responsabilização face ao sinistro que tem ocorrido no local de trabalho, no contexto Moçambicano (Maputo).

- Específicos

- Analisar a variação do número de casos de acidentes de trabalho na cidade de Maputo
- Compreender as principais causas dos acidentes laborais
- Discutir o nível de actuação dos órgãos que superintendem a área laboral.

V – Delimitação do tema

Esta abordagem tem como ponto fulcral a actuação das empresas de construção civil face ao sinistro ocorrido no local de trabalho no contexto Moçambicano em concreto na cidade de Maputo, tendo como marco temporal 2016 á 2019.

VI – Justificação do tema

A Presente abordagem é de extrema importância, do ponto de vista académico, porque além de falar de um dos problemas sociais mais frequentes, leva a analisar e consciencializar de que forma pode-se criar medidas para não violar os direitos dos trabalhadores ainda que estes desconheçam ou estejam na posição de débeis economicamente, ou de que forma pode-se garantir a melhoria da actuação das instituições que lidam com a defesa dos direitos laborais.

Não obstante uma das motivações que leva a seguir esta presente pesquisa, é pelo facto de pretender contribuir e trazer com dados científicos matéria ligada aos acidentes de trabalho na construção civil uma vez que pouca doutrina moçambicana apresenta debates de género. Sendo que vive-se numa incerteza quanto a mitigação das desigualdades em quase todas esferas da promoção e formação do Homem, a nível social pode-se afirmar que serve para afastar os tabus que existem quando quer o empregador ou trabalhador pretendem abordar políticas ou estratégias de melhoria das condições de trabalho.

II – Capítulo

2.1 – Fundamentação teórica

É impossível falar dos acidentes de trabalho sem abordar o âmbito do direito do trabalho, e as características que o regem como um ramo de direito misto.

Segundo WATY (2008:9) “o direito do trabalho regula relações de trabalho, as relações de trabalho e as intervenções do Estado na vida laboral (o chamado direito das condições de trabalho). A relação individual de trabalho vai assim, corresponder ao núcleo central do Direito do trabalho. Estão em causa regras e princípios respeitantes a um negócio jurídico que relaciona o empregador (ou entidade patronal) com o trabalhador: o contrato de trabalho”.

Segundo MARTINEZ (1996:16) “o acidente de trabalho pressupõe que seja súbito o seu aparecimento, assenta numa ideia de imprevisibilidade quanto aa sua verificação e deriva de vários factores exteriores pois, o acidente de trabalho é, normalmente, causa de uma lesão corporal, física, psíquica, mas em determinados casos, ele pode estar na origem de uma doença¹”.

Merece destacar algumas características que enfatizam o tipo de actividade quando fala-se do direito de trabalho, sendo que não é toda actividade que configure uma noção de trabalho que merece cobertura deste ramo de direito.

WATY (2008:14-19), apresenta de forma clara as diversas características que face ao direito do trabalho merecem apostos como sendo uma actividade laboral, a saber:

a) Trabalho como prestação de uma actividade

Recorrendo ao CC no artigo 1152 conjugado com art. 18 da lei 23/2007 de 1 de Agosto, encontra-se uma noção de contrato de trabalho: “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa sob autoridade e direcção desta”.

Outrossim “contrato de trabalho, é o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob autoridade e direcção desta”.

¹ Foi considerado acidente de trabalho o acidente vascular cerebral sofrido por um trabalhador em razão de uma discussão havida com um colega de profissão de outra embarcação, cfr, Ac. Rel. Lx de 12/04/93, CJ XVIII (1993), T. III, pp.171 ss.

Decompondo os elementos constitutivos da noção acima apresentada, pode-se considerar que este trabalho (actividade subordinada) implica uma prestação². Da distinção feita em Direito das obrigações entre prestações de facto e prestações de coisa, pode-se concluir no sentido de ser uma prestação de facto. Assim interessa ao direito do trabalho, o trabalho como uma actividade, o trabalho como uma prestação de facto positivo.

b) Actividade humana

Só fazem parte do objecto do contrato de trabalho actividades humanas desde que lícitas. Estão portanto excluídas as actividades de animais ou de máquinas. Toda a produção que seja obtida mediante o trabalho de um animal ou de uma máquina estará fora do âmbito do Direito do trabalho. Mas se é um Homem que trabalha com o animal ou com a máquina, há uma actividade humana, há, portanto, trabalho no âmbito do Direito do trabalho. Diferentemente, estando a máquina programada para trabalhar sozinha excluindo o trabalho prévio de programação, a actividade por ela desenvolvida não faz parte do objecto do Direito do trabalho.

c) Trabalho (actividade) produtivo (a)

As actividades a ter em conta para efeitos de delimitação do conceito de Direito do trabalho têm de ser actividades produtivas, excluindo-se as actividades lúdicas. O trabalho produtivo é instrumental destinando-se a atingir outras finalidades, principalmente de ordem económica. O facto de se afirmar que actividade tem de ser produtiva não pressupõe a existência de resultados. Não obstante a actividade, por natureza, ser produtiva, pode, por motivos de vária ordem, apresentar-se na situação concreta, como improdutiva, não deixando, por isso, de enquadrar-se na noção do Direito do trabalho.

d) Trabalho por conta alheia (actividade exercida para outrem)

O trabalho surge no quadro de uma relação entre pessoas, já que apenas interessa o labor cuja “utilidade” é atribuída a outra pessoa, distinta da que trabalha, isto é, a “utilidade” do trabalho é apropriada, não pelo trabalhador, mas por outra pessoa. Para efeitos do contrato de trabalho, excluem-se as actividades exercidas por conta própria. Para explicar a necessidade de actividade ser realizada para outrem, alguns autores recorrem a ideia de alienabilidade como

² Não se trata, pois nem de uma coisa corpórea, nem de um bem intelectual, em causa está um comportamento humano, numa situação que se advinha rica em consequências jurídicas. CORDEIRO, António Menezes, Manual de Direito do Trabalho.pg 15.

característica do Direito do trabalho. O Direito do trabalho pressupõe, como ponto partida, que esteja perante um contrato de trabalho em que a actividade é exercida por conta de outrem. Não pode haver contrato de trabalho quando a actividade é prestada para o próprio. Exemplo: o alfaiate e carpinteiro na sua maioria celebram contratos de prestação de serviço e por conseguinte não ficam na dependência de indicação da actividade a realizar pois eles é que ditam o serviço a ser prestado por ser do seu domínio.

e) Trabalho livre (actividade exercida livremente)

Tratar-se-á apenas de trabalho livre, voluntariamente prestado, afastam-se assim as actividades forçadas ou compelidas, isto é, de um modo geral, aquelas que não se fundem num compromisso livremente assumido, mas numa imposição externa (da lei ou da autoridade publica)³.

As situações em que não há liberdade na prestação da actividade excluem-se do Direito do trabalho. Todavia a falta de liberdade pode avir de aspectos conjunturais comuns a qualquer pessoa, em particular a necessidade de substância, casos em que a alternativa “forçada” de trabalhar não impede a qualificação de tais situações no Direito do trabalho.

f) Trabalho subordinado (actividade exercida de forma subordinada)

O trabalho subordinado é um serviço heterodeterminado. Como tal analisa-se numa prestação – num comportamento humano – desenvolvida sob autoridade e direcção de outrem.

É desenvolvido sob as ordens e direcção da pessoa que aproveita os respectivos frutos como esta previsto nas disposições conjugadas dos artigos 60º, 61º e 62º da lei nº 23/2007 de 1 de Agosto. A forma de actividade não poderá ser autónoma, com independência porque a noção de Direito de trabalho assenta no pressuposto da dependência do trabalhador relativamente ao empregador, mediante a designada subordinação jurídica, integrando-se na organização deste último. Importa que a entidade patronal decida, nomeadamente, o que há-de o trabalhador fazer, como deve realizar a prestação e quais as horas em que desempenha o seu trabalho.

2.2.1 Intervenção do Estado nas relações laborais

A intervenção estadual verifica-se predominantemente, no campo do direito das condições de trabalho ou da protecção do trabalho. Segundo WATY (2008:11) o Estado abandona a sua neutralidade e interfere nas relações contratuais em vários aspectos, por exemplo, quanto a

³ MONTEIRO FERNANDES António, Direito do Trabalho, 11 Edição, Almedina. Pg11.

segurança e higiene no trabalho, no período normal de trabalho e aos acidentes patronais, como se pode extrair do art. 216º e 222º da lei nº 23/2007 de 1 de Agosto.

Nas palavras de WATY (2008), “o direito das condições de trabalho, apesar de constituir um dos aspectos que integram o âmbito de aplicação do Direito do trabalho, não justifica um tratamento dogmático autónomo, até porque as referidas condições de trabalho determinam especificidades do contrato de trabalho, com respeito ao regime geral dos contratos”.

Nas relações jurídicas laborais encontra-se o trabalhador por um lado e por outro o empregador, percebendo-se assim que os sujeitos no contrato podem ser pessoas singulares.

Assim trabalhador é todo aquele que presta, de forma livre, uma actividade produtiva para outrem, estando subordinado a este último na realização da actividade mediante pagamento da prestação ou remuneração. Não obstante, o empregador, é aquele que, no contrato de trabalho, ocupa a posição de credor da actividade, a prestação de trabalho, sendo devedor da remuneração, como se pode verificar da noção dada pelo legislador no art. 18 da lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.

III – Tipo de investigação

Na elaboração do presente objecto pesquisa a análise baseou-se no método de pesquisa descritiva, usando ferramentas como análise bibliográfica.

Como método de estudo recorreu-se à pesquisa bibliográfica, documental.

Segundo Lakatos e Marconi (1987:15), “a pesquisa pode ser considerada um procedimento formal com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais. Significa muito mais do que apenas procurar a verdade mas descobrir respostas para perguntas ou soluções para problemas levantados através do emprego de métodos científicos”.

A pesquisa bibliografia - consiste na etapa inicial de todo o trabalho científico, com o objectivo de reunir as informações e dados que servirão de base para a construção da investigação proposta a partir de determinado tema.

IV – Participantes

O grupo alvo nesta pesquisa são trabalhadores que realizam actividade de empreitada na cidade de Maputo, por outro lado, empresas de construção civil vistas como uma pessoa colectiva.

V – Instrumentos

O presente trabalho conta com método de pesquisa descritiva usando ferramentas como análise bibliográfica, e questionários.

VI – Procedimentos

A pesquisa bibliográfica consiste no levantamento de dados que contribui para o esclarecimento da problemática, procurando verificar que posicionamento os autores tomam perante o problema em causa. Procede também com análise de Legislações como Constituição da República Moçambicana, Lei do trabalho do ordenamento Jurídico Moçambicano, seguido de um questionário.

O estudo de dados foi feito na empresa KAGIL construções localizada em Maputo na avenida Paulo Samuel Kangomba, empresa fundada em 2014. Opera na área da construção civil, reabilitação de imóveis, e pequenos edifícios.

2.2.2 Segurança no local de trabalho

A segurança no local de trabalho é mais do que uma simples imposição legal. É uma garantia de qualidade e de maior valor para o empregador e para o próprio trabalhador, algo cada vez mais valorizado no actual mercado de trabalho.

Um dos últimos capítulos da nossa actual lei de trabalho nº 23/2007, de 1 de Agosto, aborda o tema da Higiene, Segurança e Saúde dos trabalhadores.

Se extrair-se o foco do artigo 216 da lei supracitada, pode-se afirmar que a segurança no local de trabalho é um direito que o trabalhador tem e em contraposição é uma obrigação do empregador proporcionar essas condições de trabalho, sem distinção para o tipo de trabalho a ser executado.

No entendimento de WATY (2008:110) “a segurança no trabalho corporiza no seu conjunto e de forma complementar uma acção e objectivo essencialmente ligado á prevenção. Os sistemas preventivos referem-se ou ao trabalhador em si (elemento humano) ou á máquina (elemento mecânico) ou ainda às condições objectivas em que os dois elementos anteriores se encontram e operam (elemento ambiental). São muito diversificados os processos de prevenção. Dentre os quais os estudos do ambiente de trabalho (luz, ventilação, humidade, etc), influentes sobre o organismo do trabalhador; meios técnico (mecânicos), que respeitam as instalações, aparelhos, materiais e produtos, ao ritmo do trabalho e forma de organização

no sentido de orientar esses meios para evitar perigos de traumatismos, ruptura de mecanismos e outros relacionados com problemas de natureza técnica. Os meios de protecção directa ou de protecção do trabalhador enquadram-se nesta categoria, pois são de carácter material e técnico e se aplicam sobre o corpo do trabalhador no sentido de assegurar a sua adequada protecção”.

O primeiro passo para uma política eficaz de segurança no trabalho envolve uma avaliação dos riscos que identifique as medidas de prevenção necessárias e devidamente adequadas a cada actividade. Esta avaliação deve ser feita regularmente e contemplar variáveis como os danos nas ferramentas de trabalho, no espaço ou edifício, entre outros pormenores, e deverá concentrar-se nos riscos reais e de maior impacto/dano. Uma empresa que trabalha há 30 anos no mercado não pode gerir a sua segurança com base em medidas implementadas no início de actividade.⁴

Afirma WATY (2008: 123) “Que depois de uma avaliação é necessária uma gestão do risco e do cumprimento de todas as medidas e políticas de segurança. Esta fiscalização é essencial para garantir a eficácia das medidas de controlo implementadas, e para avaliar permanentemente a necessidade de adopção de outras medidas mais adequadas”.

Uma das questões que coloca-se é se esse trabalho é de exclusiva responsabilidade do empregador?. Embora seja obrigação do empregador criar essas medidas de segurança, o envolvimento do trabalhador é fundamental, ele é o elemento activo que trabalha diariamente no espaço protegido e com as ferramentas de trabalho disponíveis. O seu contributo na identificação de possíveis vulnerabilidades, incumprimentos e de alterações no local é vital para a eficácia das políticas de segurança.

Há que fazer explicar os controlos de um dos princípios que materializam a relação laboral entre as partes vinculadas nomeadamente o princípio da irrenunciabilidade do direitos do trabalhador.

Segundo REINALDO (2012:28) “Pelas razões expostas, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos do trabalho não permite ao trabalhador aceitar valor menor do que a lei estabeleça, nem conferir ampla, geral e irrevogável quitação aos seus direitos como trabalhador

⁴ <http://apfm.pt/seguranca-no-local-de-trabalho/>

(restringindo-se apenas àqueles efectiva e discriminadamente pagos), mesmo que assim expressamente o declare”. O que assiste-se na realidade são situações em que o trabalhador é surpreendido com normas contratuais que ferem os seus direitos e muitas vezes não pode negociar as cláusulas contratuais por medo de não ser admitido pela entidade empregadora tudo isto pode entender-se na fase pré-contratual do contrato de trabalho.

3. Fase pré-contratual

Dispõe AMADO (2010:179-180) que “ o princípio da igualdade garante ao tratamento igual, assim, quem pretenda negociar com outrem para conclusão de um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação do próprio contrato de trabalho, proceder na cobertura das regras da boa-fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados, como dispõe o artigo 227 nr 1 do CC.

Segundo o prof. FERNANDES (2009:178) “uma das características do contrato de trabalho é deste ser um contrato consensual estando em causa a liberdade de forma como uma das condições de se validar o contrato”. Querendo com isto dizer que, mostra-se necessário proteger o candidato a trabalhador logo na fase pré-contratual de modo a salvaguardar a sua posição negocial.

Porém, aquele que se candidata a ocupar uma certa posição como trabalhador acha-se movido muitas das vezes pela aflição, ou necessidade de obter um posto de trabalho. Tendo em conta a realidade Moçambicana onde há poucas oportunidades de emprego derivado de variados factores, o trabalhador preferi submeter-se a riscos do que desperdiçar a oportunidade de assinar o contrato de trabalho em causa. Esses riscos emergem quando o trabalhador não negocia as cláusulas contratuais que não ache justas.

Fica claro que o trabalhador está facilmente vulnerável por não poder negociar na mesma medida as cláusulas contratuais predispostas pelo empregador, o que coloca a outra parte numa posição de desvantagem.

3.1 Acidentes de trabalho no geral

A disciplina dos acidentes de trabalho especificamente em relação as regras gerais da responsabilidade civil assenta nos pressupostos básicos da responsabilidade extracontratual.

A legislação laboral vigente, em relação a acidentes de trabalho e doenças profissionais, observa a responsabilidade civil objectiva, estabelecendo claramente a obrigação de

indemnizar. No que tange a cobertura de acidentes de trabalho e doenças profissionais, além da lei de trabalho, há que referir as bases estabelecidas na CRM, respeitantes a protecção e segurança no trabalho (art.º 85 nrº 2 da CRM).

Reza ainda FERNANDES (2009) que “há também outra regra proveniente de fontes externas designadamente declaração universal dos Direitos do Homem – Art. 25; o pacto internacional dos Direitos Económicos e sociais – Art.º. 7, e convenção da OIT nrº 12, de 1921, sobre acidentes de trabalho na agricultura”.

Capítulo III

3.1 Acidentes de Trabalho na Construção Civil

Entende FERREIRA (2012:28) que “a segurança no trabalho pode ser definida como uma série de medidas técnicas, administrativas, médicas, sobretudo, educacionais e comportamentais, empregadas a fim de prevenir acidentes e eliminar condições e procedimentos inseguros no ambiente de trabalho. Destaca também a importância dos meios de prevenção estabelecidos para proteger a integridade e a capacidade laboral do colaborador”.

A adoção dessas medidas torna o ambiente de trabalho mais saudável e tranquilo, colocando em destaque a qualidade de vida do trabalhador e, conseqüentemente, estimula uma melhoria na produtividade da obra. No ambiente da construção civil, existem inúmeras situações de risco capazes de provocar acidentes de trabalho. Assim, a análise de fatores de risco em todas as atividades e operações é fundamental para a prevenção de ocorrências. Entre os fatores de risco que podem provocar acidentes de trabalho, destacam-se: máquinas, equipamentos e ferramentas; electricidade; incêndio; armazenamento e transporte de materiais; manuseio de produtos perigosos; queda em altura, entre outros.

A doutrina nos apresenta alguns tipos de acidentes de trabalho, nomeadamente:

- **Distensões musculares**

Chamado também de estiramento muscular, este é um tipo bastante comum de acidente na construção civil. Causado pelo levantamento de peso em excesso, quando ocorre a distensão de fibras ou do músculo todo, é necessário que o funcionário fique alguns dias afastado.

- **Escorregões e quedas**

Apesar de parecer um acidente banal e simples, os escorregões e quedas no ambiente de trabalho de uma construção podem trazer conseqüências. Principalmente nos casos em que há queda de lugares mais altos como andaimes.

- **Exposição a ruídos e sons altos**

A exposição diária a ruídos acima de 85 dB (decibéis) pode acarretar na perda auditiva induzida por ruído – PAIR. Um grande e irreversível prejuízo para o colaborador que pode ter conseqüências para toda a vida.

· **Queda de objectos**

Muitas coisas podem cair do céu tratando-se de uma área que está passando por um tipo de construção. Desde objectos pequenos, como martelos, até grandes, como placas de concreto, os riscos são gigantescos caso acertem a uma pessoa⁵.

3.1.1 – Liberdade negocial vs população e emprego em Moçambique

Segundo o Comité de conselheiros da Agenda 2025 (2013:31-33), “A população, que em 2012 era de 23,7 milhões, está crescer a uma taxa média de 2.7% por ano. As projecções do Instituto Nacional de Estatística (INE) estimam que, no ano 2025, a população de Moçambique atingirá cerca de 33,2 milhões. Isto significa que, em 2025, haverá mais 9,4 milhões de habitantes, ou seja a população crescerá 39,6%. Prevê-se que:

- Cerca de 34,9% da população viverá nas zonas urbanas;
- Cerca de 45,9% dos moçambicanos terão 0-14 anos;
- Metade dos cidadãos terá idade activa, e não encontrará emprego no mercado de trabalho.

Assim o rápido crescimento populacional tem implicação negativa no emprego, sendo que o emprego é fundamental para a geração do rendimento sustentável do trabalhador e de seus dependentes. O censo da população de 2007 verificou que a população activa, que abrange os cidadãos entre os 25 e 65 anos, constituiu 51,3% da população. O sector formal da economia empregava menos de 850 mil pessoas, ou seja, apenas cerca de 8% da população activa. Destes, cerca de 245 mil pessoas trabalhavam na administração pública. O tecido empresarial empregava cerca de 532 mil trabalhadores.

Segundo um estudo de 2012, com base no Censo a Economia Informal (INE,2006), a cidade de Maputo concentrava 42,7% do total do emprego. A província de Maputo surgia em segundo lugar, com 8,3%. A administração pública era o maior empregador, com cerca de 33% dos empregados formais.

Segundo o INE (2006), naquele ano cerca de 75% da população activa exerceu actividades na economia informal. Destes, 90,9% trabalhava na agricultura, 5.1% no comércio e no turismo, 2% na indústria e construção e 1.9% em outros serviços. Para que a população goze de rendimentos regulares e não engrosse o actual número de desempregados, terão de ser

5

<http://apfm.pt/seguranca-no-local-de-trabalho/>

criados, no país, cerca de 4.8 milhões de novos postos de trabalho até 2025, uma média de cerca de 370 mil por ano.

Por outras palavras, em cada ano teriam que ser gerados 44% do total de emprego formal actualmente existente.

Do ponto de vista económico, a disponibilidade de empregos oferece maior emancipação e oportunidades, particularmente para as mulheres e para os jovens. Tanto na perspectiva do desenvolvimento humano, como na perspectiva empresarial, a produtividade do trabalho influencia a competitividade empresarial e do país. A legislação laboral actualmente não facilita a plena criação de emprego – a contratação e o despedimento são onerosos principalmente nas pequenas e médias empresas. A legislação sobre o salário mínimo, a protecção do emprego, a carga horária, a segurança social e os modelos contratuais devem visar, no seu conjunto, reduzir a desigualdade, a insegurança e os conflitos sociais.

Ligado a estes fenómenos descritos acima é de frisar que não se pode negar que o factor massivo do desemprego que afecta a sociedade moçambicana tem criado desproporcionalidade no âmbito da justiça interna na negociação das cláusulas contratuais.

3.1.2 Justiça interna na negociação das cláusulas contratuais

Segundo VASCONSELOS (1995:419-422), “no que respeita a liberdade de celebração, há privação a uma das partes na liberdade de escolher a contraparte e até a de celebrar ou não o contrato e a liberdade de estipulação acaba por ser excluída quando o contrato é apresentado com o seu clausulado já completo e sem possibilidade de alteração”. Assim, quando há contratação em massa, com recurso a cláusulas contratuais gerais, provoca uma distorção no sistema da negociação e acarreta perigos para autonomia privada.

A posição dominante de uma das partes no contrato dá-lhe, de facto, a possibilidade de impor as contrapartes cláusulas e conteúdos contratuais desequilibrados e iníquos, que podem ser corrigidos pelo princípio da boa-fé consagrado nos artigos 227 e 762 nr 2, quer também pelo regime de usura contido nos artigos 282 do CC.

Assim sendo o regime do artigo 282 do CC elimina a obtenção de benefícios excessivos ou injustificados quando resulte de exploração de uma situação de necessidade, inexperiência, dependência, estado mental ou de fraqueza de carácter de outrem.

É necessário que esse desequilíbrio tenha sido obtido através do aproveitamento de uma situação de enfraquecimento do poder de negociação da outra parte. O critério de justiça

interna do contrato é, pois deixado à autonomia das partes, enquanto há liberdade e esclarecimento na contratação.

3.1.3 Mercado de trabalho e mercado de Recursos humanos

CHIAVENATO, entende que o mercado de emprego ou mercado de trabalho é constituído pelas ofertas de trabalho ou emprego oferecidas pelas organizações em determinado lugar e determinada época.

O mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos funcionam em termos de oferta e procura, ou seja, disponibilidade de empregos e demanda de empregos respectivamente⁶.

Por exemplo na situação em que a oferta é menor que a procura, temos menor oferta de emprego por parte das organizações e uma maior procura por parte dos candidatos, o que tem por consequência:

- Critérios de selecção mais rígidos para aproveitar o melhor que existe no mercado;
- Ofertas salariais mais baixas por parte das organizações;
- Escassez de vagas no mercado de emprego.

3.1.4 – Conceito de recrutamento

Ainda para CHIAVENATO⁷ o recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visam atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de assumir cargos dentro da organização.

O recrutamento é uma actividade que tem por objectivo imediato atrair candidatos, de entre os quais serão seleccionados os futuros participantes da organização. Assim pode-se afirmar que o recrutamento é uma actividade de comunicação com o ambiente externo, é uma actividade de relações públicas e de desenvolvimento da organização com a comunidade que a rodeia.

Uma das formas ou técnicas de recrutamento que mais predominam as organizações privadas é o recrutamento externo que tem como finalidade a atracção de novos candidatos de fora da organização para ocuparem uma vaga dentro da organização, isto é, os candidatos externos são atraídos pelas técnicas de recrutamento usadas pelas empresas.

⁶ CHIAVENATO, Idalberto; Desempenho Humano nas empresas: São Paulo: Manole, 2009.

⁷ CHIAVENATO, Idalberto; Gestão de pessoas; o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações; Rio de Janeiro: Campus, 1999.

Assim sendo, se os candidatos interessados na vaga em causa, aderem ao tipo de técnica de recrutamento usada pela empresa proponente, estes ficam em posição desfavorável para que a fase de negociação do contrato de trabalho discutam em pé de igualdade as cláusulas que lhe foram impostas.

O que nota-se é que devido a aflição de conseguir emprego estes aderem mesmo sabendo de possíveis constrangimentos em seus direitos após a admissão a empresa, alguns voluntariamente submeteram a sua candidatura dispostos a realizar qualquer actividade disponível mais por necessidade em obter emprego.

3.2 Acidentes de trabalho em Moçambique

Segundo uma publicação do jornal verdade, datada de 26 de Abril de 2019, destaca que:

“O País registou, entre 2015 e 2018, um total de 2.044 acidentes de trabalho, que resultaram em 42 mortes, sendo que 26 trabalhadores ficaram permanentemente incapacitados, 201 parcialmente e 1.775 temporariamente incapacitados para trabalhar.

Esta informação foi dada a conhecer, na sexta-feira, 26 de Abril de 2019, em Maputo, pela Ministra do Trabalho, Emprego e Segurança Social, no decurso da conferência nacional alusiva à celebração do Dia Mundial de Segurança e Saúde no trabalho, sob o lema “Promovendo a Higiene e Segurança para Preservar a Saúde no Trabalho”.

Vitória Diogo explicou que o registo de situações de sinistralidade, no sector produtivo, não constitui um fenómeno exclusivo de Moçambique, pois no mundo, em geral, são registados 2,3 milhões de acidentes de trabalho por ano.

Em relação às estatísticas nacionais, a governante disse estar ciente que estão muito longe de retractar a realidade, pois, “estamos num cenário em que muitas entidades empregadoras, infelizmente, não comunicam os acidentes ocorridos às autoridades, talvez por desleixo, ignorância, ou mesmo por mero receio de eventuais penalizações. Gostaria de reiterar que é de lei comunicar. Não comunicar às autoridades é que constitui uma transgressão à lei”.

A Ministra sustentou que os trabalhadores têm também responsabilidade por assumir neste contexto: “Para além de terem que cumprir, escrupulosamente, com as regras de higiene e segurança no trabalho estabelecidas na empresa, devem participar activamente na identificação dos riscos profissionais e nas campanhas de sensibilização e de prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais”.

3.3 Legislação depois da Independência Nacional

Depois da Independência Nacional foi aprovada a Constituição da República Moçambicana (Lei-mãe), que no artigo 85 estabelece o direito à retribuição e segurança no emprego. Na base deste artigo foram promulgadas outras leis que regulam aspectos relacionados com as condições, Higiene e Segurança no Trabalho, dos quais se destacam⁸:

- i. 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 artigo 54 da lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, ponto 5, 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.
- ii. 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).
- iii. 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. 216; pontos 2 e 5 da lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto).
- iv. O Decreto n.º 61/2006, de 26 de Dezembro, aprovado pelo Conselho de Ministros, aprova o Regulamento de Segurança Técnica e de Saúde para as Actividades Geológico-Minerais. Este regulamento integra 323 artigos e, dentre vários aspectos,

⁸ NHANTUMBO, Azevedo B. B., FILIPE Alexandre J. J, NHASENGO Bernardo C. D. 2017, Estudo Sobre Higiene E Segurança no Trabalho (HST) Em Moçambique.

obriga que a exploração mineira seja precedida de um plano de segurança e saúde (artigo 5, ponto 1). Integra, igualmente, a Ficha de Comunicação de Acidente (Anexo II).

- v. 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. Acidentes de trabalho no regime jurídico português

Deve-se entender que o regime Português não foge tanto da realidade legal de Moçambique, pequenos aspectos há que analisar como meio de entendimento das possíveis soluções que o OJP traz na temática dos acidentes do trabalho.

Segundo RAMALHO (2012:748), “A actuação da responsabilidade acidentária exige uma delimitação técnica cuidadosa do conceito de acidente de trabalho, que constitui o respectivo facto constitutivo. Consta da LAT-Regime jurídico dos Acidentes de Trabalho- que é acidente de trabalho, aquele que se verifica no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”.

Atente-se que esta noção permite recortar a figura do acidente de trabalho com recurso a um critério subjectivo, a um critério geográfico, a um critério temporal, e ainda ao dano típico que resulta deste acidente. Despondo assim a lei, que exista um nexo causal entre o acidente e o dano.

Atente-se ao critério do local, a lei aborda o conceito de acidente de trabalho pelo critério do local da ocorrência do mesmo, conjugado com um critério de autoridade. Nos termos do artigo 8 nº 1 da LAT, o acidente de trabalho é o que ocorre no local de trabalho. Para este efeito, a lei utiliza um conceito amplo de local de trabalho, identificando-o com o lugar onde o trabalhador se encontre ou se deva dirigir por força do trabalho, e no qual esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do trabalhador (art.º 8 nº 2 a) da LAT).

Deste modo, o critério geográfico conjuga-se com um critério de autoridade, que faz apelo ao controlo do empregador sobre o trabalhador, na delimitação do acidente de trabalho.

Esta noção ampla de local de trabalho permite cobrir não apenas as situações laborais comuns, como também as situações, oportunamente apreciadas, em que o local de trabalho é disperso ou móvel. Por outro lado uma vez apontado o local de trabalho como um dos critérios delimitadores do acidente de trabalho, a lei procede a algumas extensões da tutela acidentária com alcance geográfico, que permitem qualificar como acidentes de trabalho os eventos danosos ocorridos nas situações seguintes:

- No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste local art.9 nº 1 a) e 2 da LAT;
- Em actividade de procura de emprego, durante o crédito de horas concedido para esse efeito art. 9 nº 1 g) da LAT);
- Fora do local de trabalho, quando o acidente ocorra na execução de serviços determinados pelo empregador ou por ele consentidos (art.9 nº 1 h) da LAT)

Um outro critério de delimitação do conceito de acidente de trabalho é o critério temporal. Assim, é acidente de trabalho o sinistro ocorrido durante o tempo de trabalho, que para este efeito, a lei define, como o tempo correspondente ao período normal de trabalho, que o procede ou lhe sucede imediatamente, em casos de preparação do mesmo, e ainda as interrupções normais ou forçoso as de trabalho (art.8 nº 2 b) da LAT).

RAMALHO (2012:752), defende ainda que, “acidente de trabalho só constitui o trabalhador ou seus familiares no direito à reparação se do acidente resultem danos, relevando para este efeito dois tipos de danos que se podem considerar os danos típicos da responsabilidade civil acidentária como dispõe o art. 8 nº 1 in fine da LAT):

- O dano físico ou psíquico, a lesão corporal, a perturbação funcional, a doença ou a morte do trabalhador, que resultem directa ou indirectamente do acidente⁹.
- O dano especificamente laboral, a capacidade ou a redução da capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador, que resultem daquele lesão, perturbação funcional ou doença do trabalhador.

A complexidade dos danos relevantes para efeitos do accionar da responsabilidade civil por acidente de trabalho torna também especialmente complexo o estabelecimento do nexo de

⁹ Parecem ficar de fora do âmbito desta reparação os danos não patrimoniais do trabalhador, se não se traduzirem em qualquer perturbação funcional. A reparação destes danos dependerá da verificação dos pressupostos gerais da responsabilidade civil (arts. 483 e 496 do cc). No mesmo sentido, MENEZES LEITAO, A reparação de danos...cit., 562.

causalidade entre o sinistro e as suas consequências. Com efeito, terá que haver um duplo nexo de causalidade, entre o acidente e o dano físico ou psíquico (a lesão, a perturbação funcional, a doença ou a morte), e entre este dano físico ou psíquico e o dano laboral (a redução ou a exclusão da capacidade de trabalho ou de ganho do trabalho). A falta de qualquer destes elementos do nexo de causalidade exclui o dever de reparação.

A principal especificidade do regime deste nexo causal está na presunção de causalidade entre o acidente e o dano físico ou psíquico, que a lei estabelece para o casos em que dano seja reconhecido na sequência de acidente, com a inerente consequência da inversão do ónus da prova – terá então que ser o empregador a provar a ausência do nexo causal.

4.1 Prevenção do acidente; regras de segurança no trabalho no OJP

MARTINEZ (1996:19), defende que “a prevenção do acidente de trabalho constitui um dever humanitário e apresenta vantagens económicas para a empresa e a respectiva seguradora – com base na máxima mais vale prevenir do que remediar – bem como para a comunidade em geral.

Para análise deste sub capítulo são arrolados bases legais do regime jurídico português que mais tem abrangência para prevenção dos acidentes laborais. Para a prevenção do acidente de trabalho podem intervir várias entidades com funções diversificadas. Em primeiro lugar, a profilaxia do acidente de trabalho é uma incumbência do Estado (Base XLVI da lei nr 2127). Sobre o Governo impede o dever de decretar medidas de segurança que, postas em prática, evitem a ocorrência de acidentes.

A Lei nº 2127, bem como o Decreto nr 360/71 que a regulamenta, preocupa-se em regular dois aspectos: a prevenção do acidente de trabalho e a reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho.

No que respeita ao estabelecimento de regras de segurança no trabalho é de referir o Decreto-lei nº 441/91, de 14 de Novembro. Este diploma sobre segurança, higiene e saúde no trabalho determina regras básicas impostas aos empregadores e trabalhadores, destinadas a pôr cobro à proliferação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Outros diplomas têm a mesma finalidade, como o Decreto-Lei 243/86, de 20 de Agosto (Regulamento Geral de Higiene e segurança no Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais,

de Escritórios e Serviços), o Decreto-lei nº 204/93, de 3 de Junho (Prevenção de Riscos de Acidentes Graves em certas Industrias), o Decreto-Lei nº 326/93, de 15 de Outubro (Higiene e Segurança no Trabalho), ou o Decreto-lei nº 26/94, de 1 de Fevereiro (Regime da Organização das Actividades de Segurança e Saúde no Trabalho) e um número elevado de outros diplomas contendo regras específicas.

Em segundo lugar, ao Estado incumbe fiscalizar o cumprimento de tais regras. Importa salientar que as regras de segurança não têm só como destinatários os empregadores, pois elas destinam-se também a ser cumpridas pelos trabalhadores. O Estado tem organismos competentes, em particular a Inspeção Geral do Trabalho, para fiscalizar o cumprimento das regras de Direito do Trabalho, entre as quais se incluem as que respeitem à prevenção do acidente.

Por último, a lei ainda admite que os empregadores possam estabelecer outras regras de segurança para além daquelas que constam de diplomas legais. Dentro da sua empresa, cabe ao empregador fixar regras mais pormenorizadas e concretas em função da actividade desenvolvida. Essas normas internas não podem dispor contra o que vem determinado em diplomas legais, mas servem para desenvolver e concretizar as regras de segurança legais, atentas as especificidades da actividade desenvolvida na empresa. As normas internas de prevenção do acidente podem constar de regulamento da empresa, de ordens de serviço ou de simples avisos afixados na empresa e são vinculativas para os trabalhadores.

Segundo MARTINEZ (1996:21), “Na prevenção do acidente de trabalho deve igualmente ter-se em conta a minimização dos seus efeitos. Pretende-se, não só evitar a verificação do acidente, como minimizar os respectivos efeitos. Daí a obrigação imposta aos empregadores de manterem serviços de saúde nos locais de trabalho, em função da dimensão da empresa, que podem ser caixas de emergência, postos de enfermagem e, nas empresas com mais de duzentos trabalhadores, serviços médicos próprios (Base XI da lei nº 2127 e art. 26 Dec.360/71); sendo imposto ao empregador, mesmo na hipótese de culpa grave da vítima, a prestação dos primeiros socorros ao trabalhador lesado.

5.Órgãos que actuam para o melhoramento das regras da HST-Moçambique

Para a Organização dos Trabalhadores Moçambicanos (OTM) as principais causas habituais dos acidentes de trabalho são: não seguir as regras de segurança estabelecidas, não utilizar os

dispositivos de segurança ou utiliza-los de forma desadequada. Podendo contribuir para o surgimento de acidentes de trabalho:

- A ingestão de bebidas alcoólicas;
- As hipoglicemias, que podem provocar desmaios por falta de alimentação. Por exemplo, quando os trabalhadores não tomam o pequeno-almoço;
- A fadiga por não se ter dormido o suficiente ou quando se trabalha por turnos, em especial se o trabalho incluir lidar com máquinas perigosas.

Outras entidades e/ou instituições têm intervenção no campo de HST, como o MITESS, MISAU e Inspeção do Trabalho. Este último órgão rege-se pelo Regulamento da Inspeção Geral do Trabalho (IGT), aprovado pelo Decreto n.º 45/2009, de 14 de Agosto, tendo como missão assegurar o controlo do cumprimento das normas relativas às condições de trabalho.

5.1 Causas do incumprimento das regras da HST em Moçambique

Há vários factores que por de traz estão do incumprimento das normas da HST, por parte do empregador e trabalhador nomeadamente;

- a) Falta de conhecimento das normas;
- b) A falta de clareza das normas;
- c) A negligência das empresas;
- d) A negligência dos trabalhadores;
- e) A falta de fiscalização interna e externa;
- f) A falta de equipamentos;
- g) Combinação de vários factores.

5.2 Como prevenir os acidentes de trabalho

As acções e medidas destinadas a evitar acidentes de trabalho dependem directamente do tipo de actividade exercida, do meio ambiente de trabalho, e das tecnologias utilizadas. Porém, tenha-se em atenção o seguinte:

- Fazer com que o local de trabalho seja confortável;
- Ter cuidado e 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 os riscos e cuidados que deve ter na actividade que desenvolve e reduzir esses riscos
- Aplicar medidas e dispositivos de prevenção de acidentes que lhe são facultados, designadamente o uso de vestuário de protecção adequado, como as protecções auriculares para o ruído, óculos, capacetes e dispositivos antiqueda e equipamento de protecção respiratória.

6. Responsabilidade civil nos acidentes de trabalho

No que respeita a responsabilidade civil por acidentes de trabalho, MÓNICA (2008) estabelece que após longa evolução, foi estabelecida 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 sempre encontrar o responsável; assim é o caso dos acidentes de trabalho como o é noutras áreas, como dos acidentes de automóveis e outros¹⁰.

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. 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 a delimitação do conceito legal de acidente de trabalho;
- Quanto à regulamentação da reparação, para apenas abranger as despesas respeitantes ao estabelecimento 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.

7. Facto gerador da responsabilidade: acidente de trabalho

Segundo WATY (2008:119-121), Há duas abordagens acerca da definição de acidente de trabalho: a sintética e, analítica.

¹⁰ Em muitos Estados, o regime dos acidentes de trabalho foi integrado no sistema de segurança social. são exemplo a França, Itália e o Brasil.

Na definição sintética, pode-se entender que 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 para descrever o acidente de trabalho nos seus elementos configurativos; algumas legislações adoptam-na para fixar a orientação a ser seguida na aplicação da lei aos factos ocorridos.

A responsabilidade civil depende da existência de um nexo de causalidade entre o facto gerador e o dano. Não há dever de indemnizar caso falte a causalidade adequada entre o facto e o dano.

Deste conceito 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 nexo de causalidade entre o evento e actividade. O terceiro elemento é o efeito 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 ou de ganho¹¹.

7.1 – 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 a actividade do trabalhador seja exercida por sua natureza fora da empresa, será tomada como local de trabalho o local da execução dessa actividade.

Diz 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 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

¹¹ MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, Almedina, pp. 761-762.

profissional na instituição ou fora das instalações, ou seja, em qualquer dos casos que se mantem a conexão do espaço controlado pela entidade empregadora”.

- 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 ultimateção da prestação laboral. Estes actos estão sujeitos a múltiplos factores relacionados tanto com a complexidade do trabalho como com os mecanismos eventualmente requeridos para o trabalho, como ate 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 empregador.

Neste ponto a lei nº 23/2007, de 1 de Agosto no seu artigo 222 nr 1 define o acidente de trabalho como “o sinistro que se verifica, no local e durante o tempo do trabalho desde que produza, directamente, no trabalhador subordinado lesão corporal perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho”. Noutros números seguidos do supra citado, o legislador descreve outras circunstâncias que levem a considerar quando é que ocorre o acidente de trabalho.

O que chama a análise é o facto de maior parte dos acidentes não serem reportados ao Ministério do trabalho e segurança social, o que muitas vezes conduz a falta de meios dos quais o trabalhador envolvido possa recorrer. Dai que a entidade empregadora aplica meios que acha suficientes e, refugia-se da sua obrigação de participar nas despesas dos sinistrados.

Capítulo IV

– Análise de dados

A presente análise de dados baseia-se no estudo sobre Higiene e Segurança no Trabalho em Moçambique desencadeado por Azevedo B. B. Nhantumbo; Alexandre J. J. Filipe e Bernardo C. D. Nhasengo com participação da União Europeia.

Segundo os autores supra citados, o Instituto Sindical para a Cooperação ao Desenvolvimento (ISCOS) desenhou o projecto “Saber para Participar”, com o co-financiamento da União Europeia, que visa reforçar a capacidade do Governo e das parcerias sociais no uso do diálogo social como forma estratégica para a prevenção e resolução de conflitos. Foi neste contexto que se realizou o presente estudo, visando analisar o nível de cumprimento das normas internacionais e nacionais nas empresas públicas e privadas de Moçambique, com a finalidade de fornecer informações aos sindicatos, aos empregadores e ao Governo que assegurem uma melhor compreensão e orientação de decisões, essencialmente sobre Saúde e Segurança no Trabalho em Moçambique.

Assim, o Instituto Sindical para a Cooperação ao Desenvolvimento (ISCOS), ao pretender, como foi referido, reforçar a capacidade do Governo e das parcerias sociais no uso do diálogo social no qual o desenho do presente estudo se insere, sobretudo no que tange ao cumprimento das normas laborais relativas à Higiene e Segurança no Trabalho (HST), recomendou o presente estudo, cuja problemática se apresenta a seguir:

Fonte: IGT 2016 – Inspeção-geral do Trabalho

Tabela 1: Número de trabalhadores envolvidos em acidentes de trabalho em 2015.

Nº	Províncias	Trabalhadores acidentados em 2015
1	Niassa	40
2	Cabo Delgado	182
3	Nampula	2
4	Zambézia	3
5	Tete	192
6	Manica	41
7	Sofala	76
8	Inhambane	14
9	Gaza	22
10	Maputo Província	10
11	Maputo cidade	19
12	Serviços centrais	6

Segundo os dados da Inspeção Geral do Trabalho (IGT), em 2015, no país foram envolvidos em acidentes de trabalho 663 trabalhadores de diversos sectores de actividade e conforme os registos efectuados nas províncias, como ilustra a tabela abaixo.

Observando os dados apresentados na tabela acima, há uma clara variação numérica dos trabalhadores acidentados por província, sendo Tete, com 192, e Cabo Delgado, com 182, as províncias com mais casos. Deve-se referenciar, contudo, o menor registo de trabalhadores acidentados nas províncias de Nampula com apenas 2 e Zambézia com 3 casos. Para os casos com maior número de trabalhadores acidentados, a justificação não pode apenas ser o elevado número de empresas existentes, pois Maputo Província e Maputo Cidade possuem a maior rede empresarial, mas o número de trabalhadores acidentados não é elevado. Igualmente, os casos de menor registo de trabalhadores acidentados não podem ser justificados com o reduzido número de empresas, uma vez que as províncias de Cabo Delgado e Nampula possuem um número considerável de empresas, mas o número de trabalhadores acidentados é baixo.

Tabela 2: Número de trabalhadores acidentados em 2015, por sectores de actividades
Fonte: IGT 2016

Nº	Sectores de actividades	Trabalhadores acidentados
1	Agricultura, Silvicultura e Pesca	45
2	Indústria Extractiva	29
3	Indústria Transformadora	346
4	Electricidade, Gás e Água	8
5	Construção Civil e Obras Públicas	105
6	Comércio, Restaurante e Hotéis	22
7	Transporte e Comunicações	7
8	Bancos, Seguros e Operações sobre Imóveis	—
9	Serviços prestados à colectividade	101

Fonte. IGT 2016

Como se pode observar na tabela acima, a Indústria Transformadora, a Construção Civil e a Agricultura fazem parte de sectores que apresentam o maior número de trabalhadores acidentados. Igualmente, são os mesmos sectores que integram, no país, o maior número de trabalhadores (mão-de-obra). Todavia, não se deve, unicamente, justificar o maior número de trabalhadores acidentados pelo elevado número de empresas existentes nestes sectores, uma vez que podem existir outros factores que justifiquem o elevado número de trabalhadores acidentados.

Podendo se validar a hipótese que considera que: As medidas de segurança criadas pelas empresas de construção civil não são suficientes para evitar os acidentes de trabalho, uma vez que o alvoroço na demanda pelos postos de trabalho na construção civil é massiva, o que vem tornar difícil a tomada de medidas para mitigar os acidentes de trabalho. Nessas situações o ente empregador adopta certo posicionamento de relaxamento pois sabe que o candidato a trabalhador não pode discutir em parte ou no todo o contrato de trabalho e o próprio regulamento da empresa, pelo simples facto do mesmo necessitar ocupar o posto de trabalho em causa. Capitulo V

5.1 Conclusão

Num país onde o índice de pobreza é maior, a escala de empregabilidade é ainda deficiente o que conduz a um desenvolvimento precário nas grandes áreas do comércio.

Durante a pesquisa foi notório que há interesse do governo em ver reduzidas a zero o número crescente dos acidentes de trabalho, porem, o que contribui para o seu fracasso são factores de índoles distintas tais como;

- Falta de conhecimento das normas por parte das empresas de construção civil e dos trabalhadores;
- A falta de clareza das normas;
- A negligência das empresas;
- A negligência dos trabalhadores;
- A falta de fiscalização interna e externa;
- A falta de equipamentos;
- Combinação de vários factores.

O que chama a análise é o facto de maior parte dos acidentes não serem reportados ao Ministério do trabalho e segurança social, o que muitas vezes conduz a falta de meios dos quais o trabalhador envolvido possa recorrer. Dai que a entidade empregadora aplica meios que acha suficientes e, refugia-se da sua obrigação de participar nas despesas dos sinistrados.

Aprova-se a hipótese que defende a ideia de que as medidas de segurança criadas pelas empresas de construção civil não são suficientes para evitar os acidentes de trabalho, uma vez que a eficácia de tais medidas seriam mais resolutas se existisse melhor cooperação no seio laboral, e as partes contratuais pudessem proporcionalmente ditar mecanismos práticos para redução dos riscos no momento da execução das actividades.

Urge a necessidade do papel fiscalizador do Estado tornar-se mais dinâmico nas médias e grandes empresas ligadas a construção civil, para que este fenómeno das medidas de segurança no trabalho não seja visto como um tabu.

5.2 Sugestões

As acções e medidas destinadas a evitar acidentes de trabalho dependem directamente do tipo de actividade exercida, do meio ambiente de trabalho, e das tecnologias utilizadas. Porém tenha-se em atenção o seguinte:

- ✓ Fazer com que o local de trabalho seja confortável;
- ✓ Ter cuidado e 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 os riscos e cuidados que deve ter na actividade que desenvolve e reduzir esses riscos
- ✓ Aplicar medidas e dispositivos de prevenção de acidentes que lhe são facultados, designadamente o uso de vestuário de protecção adequado, como as protecções auriculares para o ruído, óculos, capacetes e dispositivos antiqueda e equipamento de protecção respiratória.
- ✓ Assegurar a saúde e a integridade física dos trabalhadores.
- ✓ Estabelecer as responsabilidades e atribuições dos colaboradores.
- ✓ Valorizar as técnicas de execução de cada tarefa, minimizando os riscos de doenças e acidentes.
- ✓ Definir medidas protectivas e preventivas, desviando os trabalhadores de acções e situações arriscadas.

VI - Referências bibliográficas

CESAR, Reinaldo, Direito do Trabalho, Teoria Geral a Segurança e Saúde, 5ª ed, Saraiva Editora, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto, Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações; Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto: desempenho Humano nas empresas, são Paulo 2009.

FERNANDES, António Monteiro, Direito do trabalho 14 Ed, Almeida, 2009.

LAKATOS, Eva Maria, Marconi, Marina de Andrade (2009), Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projecto e relatório, publicações e trabalhos científicos, editora Atlas, 7ª edição, São Paulo.

MARCONI, Marina de Andrade, Lakatos, Eva Maria, (2003), Fundamentos de metodologia Científica, 5ª edição, São Paulo.

MONTEIRO, Leonor Pizarro, Breves reflexões sobre o contrato de trabalho enquanto contrato de adesão, 2013.

MACHADO, Daniela Bastian, Segurança no Trabalho na Construção Civil: um Estudo de Caso, Monografia De Especialização, Curitiba 2015.

MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, Almedina.

NEVES, Paula, Riscos para a Saúde dos trabalhadores presentes nas indústrias de fundição, 1997.

NHANTUMBO, Azevedo B. B., FILIPE Alexandre J. J, NHASENGO Bernardo C. D. 2017, Estudo Sobre Higiene E Segurança no Trabalho (HST) Em Moçambique

RAMALHO, Maria Do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho, 3ª Edição, Coimbra 2012.

SEVERINO, António Mota, Questões Laborais, Coimbra 2003

VASCONCELOS, Pedro, contratos Atípicos, Edição Coimbra 1995

WATY, Mónica Filipe, Direito do trabalho, 2008

LEGISLAÇÃO

Código Civil

Constituição da Republica de Moçambique – 2004

Decreto nr 62/2013 – Aprova o regulamento que estabelece o regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Lei do trabalho de Moçambique – lei 23/2007 de 1 de Agosto.

ANEXOS