



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

LICENCIATURA EM DIREITO

Trabalho de Fim de Curso

“Acidente de trabalho e doença profissional: a descaracterização e os seus impactos nos direitos dos trabalhadores moçambicanos”

Licenciando:

Gotine, Nelson Gil

Tutor:

Me. Abílio Diole

Maputo, Julho de 2025



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

LICENCIATURA EM DIREITO

Trabalho de Fim de Curso

Tema:

“Acidente de trabalho e doença profissional: a descaracterização e os seus impactos nos direitos dos trabalhadores moçambicanos”

Trabalho de Fim de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da UEM,
como requisito para a obtenção do
grau de Licenciatura em Direito

Licenciando:

Gotine, Nelson Gil

Tutor:

Me. Abílio Diole

Maputo, Julho de 2025

Agradecimentos

Após anos de estudo e de sacrifícios feitos pelos meus pais, Gil Massavane Gotine e Glória Inácio Vilanculos, com vista a ver-me licenciado, quero de forma imensurável agradecer-lhos por tudo, desde o apoio financeiro até o apoio emocional e motivacional, neste último quero de forma particular agradecer ao meu pai que sempre acreditou em mim em tudo quanto me propus a fazer e deu-me força e coragem para seguir os meus objectivos, obrigado papá, serás eternamente a minha maior inspiração.

Quero também agradecer aos meus queridos irmãos, Ekson Gotine, Yolanda Gotine e Cheila Gotine, por toda força, garra e amparo emocional que me têm transmitido desde sempre, lembro que eles ficaram a saber antes dos meus pais que eu tinha sido admitido e comemoraram como se fosse uma vitória individual de cada um deles, obrigados queridos irmãos, farei de tudo com vista a continuar a orgulhar vos e aos nossos pais.

Vão também agradecer, a todos os meus amigos que de forma directa contribuíram para que eu finalizasse com o êxito o curso, falo especialmente do meu amigo e colega de carteira Wilson Siteo, com quem inúmeras vezes partilhei momentos únicos e inesquecíveis na Fadir e fora da Fadir, como é o caso dos nossos lanches a sabor de mandioca frita, não me vou esquecer desses momentos. Ainda nos amigos especiais, agradeço de forma intensa a minha amiga e colega, Cesaltina Tonela, que desde que nos tornamos amigos tem sido uma almofada emocional para mim, através do seu apoio emocional e motivacional, obrigado por sempre me animares e estares sempre presente quando preciso. Gostaria também de agradecer aos amigos em geral que ainda que não de forma directa contribuíram para que eu finalizasse com êxito o curso, o meu kxanimambo.

Quero também de forma calorosa, agradecer ao corpo docente do Curso de Licenciatura em Direito, e aos meus colegas de turma por cada lição dada nas aulas, não só pelas lições académicas, mas também pelas lições de vida passadas naqueles pequenos intervalos das aulas, através deles percebi que a faculdade é mais que um local de passagem de conhecimento, é um centro de formação do indivíduo para uma boa convivência em sociedade.

Quero de forma especial agradecer ao meu docente e supervisor, Mestre Abílio Diole por ter aceitado-me orientar e guiar no desenvolvimento deste trabalho, obrigado Mestre por cada recomendação.

Dedicatória

Dedico este trabalho de fim de curso aos meus amados e queridos pais, Gil Massavane Gotine e Glória Inácio Vilanculos, que desde sempre têm de forma incansável se esforçado para cuidar e ensinar a mim e aos meus irmãos a sermos indivíduos que sabem ser e estar em sociedade, que honram o que dizem e que acima de tudo respeitam todas as pessoas de forma igual.

Dedico este trabalho também aos meus irmãos, por serem a inspiração da busca incansável da minha melhor versão.

Resumo

O presente Trabalho propõe-se a realizar uma análise crítica em torno da problemática da descaracterização dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais no ordenamento jurídico moçambicano, bem como os seus impactos sobre os direitos dos trabalhadores. A investigação parte da constatação de que, embora o país disponha de um quadro normativo considerável composto pela Constituição da República, pela Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto) e pelo Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro), persistem entraves significativos à sua efectivação, com destaque para falhas institucionais, práticas administrativas restritivas e ausência de mecanismos adequados de fiscalização e prova. A metodologia adoptada foi de natureza qualitativa, com enfoque dogmático, documental e descritivo, apoiando-se na análise de legislação nacional e instrumentos internacionais, como a Enciclopédia de Saúde e Segurança no Trabalho da OIT. O estudo revelou que a descaracterização dos infortúnios laborais, quando feita com base em interpretações excessivamente restritivas ou sem fundamentação técnico-pericial adequada, constitui não apenas uma violação dos direitos dos trabalhadores, mas também um obstáculo ao alcance da justiça social e da dignidade no trabalho. Foram examinados os principais fundamentos jurídicos para a descaracterização, incluindo as causas excludentes previstas na legislação, como o acto voluntário do sinistrado, a negligência indesculpável e os casos de força maior que não constituam risco normal da profissão. Demonstrou-se, contudo, que tais excludentes podem não poucas vezes serem interpretadas em desfavor do trabalhador, ignorando as excepções e atenuantes legais. A análise recaiu também sobre os factores estruturais, como a fragilidade da Inspecção-Geral do Trabalho, a falta de formação técnica em medicina do trabalho e a actuação das seguradoras e entidades patronais, frequentemente motivadas por interesses económicos. O trabalho propõe reformas legislativas, fortalecimento institucional, maior capacitação técnica dos órgãos intervenientes e o reconhecimento de presunções legais em favor do trabalhador. Conclui-se que a descaracterização, tal como se vem praticando, fragiliza a protecção dos direitos dos trabalhadores e compromete o papel social do direito do trabalho em Moçambique.

Palavras-chave: Acidente de trabalho, Doença profissional, Descaracterização, Responsabilidade do empregador.

Abstract

This Final Course Paper aims to critically and thoroughly analyse the issue of decharacterisation of occupational accidents and diseases within the Mozambican legal framework, and its impact on workers' rights. The research is grounded on the observation that, despite the existence of a comprehensive legal structure including the Constitution of the Republic, the Labour Law (Law no. 13/2023 of 25 August 2023), and the Legal Regime of Occupational Accidents and Occupational Diseases (Decree no. 62/2013 of 4 December), there remain significant barriers to its effective implementation. These include institutional weaknesses, restrictive administrative practices, and a lack of adequate mechanisms for oversight and technical proof. The methodology adopted was qualitative, with a dogmatic, documentary and descriptive focus, relying on national legislation and international instruments such as ILO Encyclopedia of Occupational Safety and Health. The study reveals that the decharacterisation of labour-related events, when applied through excessively narrow interpretations or without sound technical or medical evidence, not only violates workers' rights but also undermines the goals of social justice and human dignity at work. The research examines the legal grounds for decharacterisation, including the excludent causes provided by law, such as the worker's intentional actions, inexcusable negligence, and force majeure not considered a normal professional risk. However, it was demonstrated that these exclusions are often interpreted to the detriment of the worker, disregarding legal exceptions and mitigating factors. Structural issues are also addressed, such as the weaknesses of the Labour Inspectorate, the lack of specialised training in occupational medicine, and the defensive behaviour of employers and insurance companies, often driven by financial interests. The paper proposes legislative reforms, institutional strengthening, technical training, and the adoption of legal presumptions in favour of the worker. It concludes that the current practice of decharacterisation weakens labour protection and threatens the social function of labour law in Mozambique.

Keywords: Work accident, Occupational disease, Decharacterisation, Employer liability.

Lista de Siglas e Acrónimos

art.	– artigo
AT	– Acidente de Trabalho
CC	– Código Civil
Cfr.	– Conferir
CRM	– Constituição da República de Moçambique
DP	– Doença Profissional
INSS	– Instituto Nacional de Segurança Social
IGT	– Inspeção-Geral do Trabalho
LT	– Lei do Trabalho
n.º	– número
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
ONU	– Organização das Nações Unidas
op.	– Obra
RJATDP	– Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais
p.	– página
TFC	– Trabalho de Fim de Curso

Índice

Agradecimentos.....	i
Dedicatória.....	ii
Resumo.....	iii
Abstract.....	iv
Lista de Siglas e Acrónimos.....	v
1. Introdução	1
1.1. Justificativa.....	1
1.2. Problema	1
1.3. Hipótese.....	2
1.4. Objectivo Geral	2
1.4.1. Objectivos Específicos	2
1.5. Metodologia.....	2
1.6. Estrutura do Trabalho	3
2. Capítulo I - Enquadramento Teórico e Jurídico	4
2.1. Conceito Jurídico do Acidente de Trabalho.....	4
2.2. Conceito Jurídico da Doença Profissional	6
2.3. Diferenças, semelhanças e intersecções entre acidente de trabalho e doença profissional.....	8
2.4. Enquadramento Legal Nacional e Internacional	10
2.4.1. Enquadramento nacional	10
2.4.2. Enquadramento internacional.....	11
3. Capítulo II - A descaracterização do acidente de trabalho e da doença profissional 13	
3.1. Conceito jurídico de descaracterização.....	13
3.2. Principais causas da descaracterização.....	14
3.2.1. Factores jurídicos.....	14
3.2.1.1. Negligência indesculpável.....	15
3.2.1.2. Ofensas corporais voluntárias.....	15
3.2.1.3. Privação do uso da razão	16
3.2.1.4. Caso de força maior e caso fortuito	16
3.2.1.5. Dever humanitário mínimo do empregador	17

3.2.2.	Factores estruturais	18
3.2.2.1.	Fragilidade institucional e ausência de perícia independente	18
3.2.2.2.	Dificuldade na comprovação do nexo causal nas doenças profissionais	18
3.2.2.3.	Influência de interesses económicos e fraca fiscalização pela Inspecção-Geral do Trabalho	19
3.3.	Consequências jurídicas e sociais da descaracterização	19
3.3.1.	Supressão dos direitos à assistência e reparação	20
3.3.2.	Fragilização económica e social do trabalhador	20
3.3.3.	Violação do princípio da dignidade da pessoa humana	21
3.3.4.	Insegurança jurídica e enfraquecimento da fiscalização	21
3.3.5.	Perda efectiva de benefícios	22
3.4.	Análise crítica das práticas institucionais de descaracterização	22
4.	Capítulo III - Reflexões Finais e Propostas para a Efetivação dos Direitos dos Trabalhadores em Moçambique	24
4.1.	Diagnóstico dos principais entraves jurídicos e institucionais	24
4.2.	Necessidade de uma abordagem protectora no direito do trabalho moçambicano	24
4.3.	Recomendações para garantir maior protecção ao trabalhador	25
5.	Conclusões e Recomendações	28
5.1.	Conclusão	28
5.2.	Recomendações	29
6.	Referências Bibliográficas	30
6.1.	Legislação	30
6.1.1.	Nacional	30
6.1.2.	Internacional	30

1. Introdução

1.1. Justificativa

A salvaguarda da saúde e da integridade física dos trabalhadores é um dos principais pilares do Direito do Trabalhador, reflectindo uma preocupação central com a dignidade da pessoa humana no contexto das relações laborais. Em Moçambique, o ordenamento jurídico reconhece expressamente o direito à segurança e à saúde no trabalho, por via de normas constitucionais, legais e regulamentares que visam prevenir, reparar e compensar os danos decorrentes da actividade profissional.

A Constituição da República de Moçambique, no seu artigo 85, estabelece que todo o trabalhador tem direito à organização de condições de trabalho dignas, à segurança e à protecção da saúde. A Lei do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 13/2023 de 25 Agosto e o Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro, que regula o regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, concretizam este princípio ao instituir deveres e obrigações para empregadores e instituições públicas, assim como mecanismos compensatórios para os trabalhadores sinistrados.

Apesar dos avanços normativos, verifica-se que muitos trabalhadores continuam expostos a ambientes laborais insalubres ou perigosos, estando sujeitos a riscos de acidentes e doenças ocupacionais. A relevância do presente estudo justifica-se pela verificação da negação indevida desses direitos e pelo défice doutrinário em torno da descaracterização no contexto jurídico moçambicano. O tema assume especial importância para o fortalecimento da protecção jurídica laboral e para a promoção da justiça social.

1.2. Problema

Quando ocorrem eventos danosos, é frequente a sua descaracterização por parte das entidades competentes sejam empregadores, seguradoras ou o próprio Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), que recusam reconhecer o nexo causal entre o dano e a actividade laboral, impedindo assim o acesso a compensações e benefícios legalmente previstos, o que evidencia o problema da descaracterização indevida dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Esta descaracterização representa uma das principais fragilidades da protecção jurídica laboral, pois conduz à negação prática dos direitos dos trabalhadores.

1.3. Hipótese

Presume-se que a descaracterização recorrente de acidentes de trabalho e doenças profissionais em Moçambique decorre, sobretudo, da combinação entre deficiências estruturais do sistema jurídico-laboral, ausência de mecanismos eficazes de prova e fiscalização, bem como da actuação de entidades interessadas em evitar a responsabilização legal. Tal cenário compromete a concretização do princípio da dignidade no trabalho e impede o acesso efectivo dos sinistrados aos seus direitos.

1.4. Objectivo Geral

Analisar os efeitos da descaracterização de acidentes de trabalho e doenças profissionais sobre os direitos dos trabalhadores em Moçambique.

1.4.1. Objectivos Específicos

- Distinguir os conceitos jurídicos de acidente de trabalho e doença profissional;
- Identificar os principais factores que levam à descaracterização desses eventos;
- Examinar as consequências jurídicas e sociais da descaracterização para os trabalhadores afectados;
- Propor medidas jurídicas e institucionais que reforcem a protecção efectiva dos trabalhadores.

1.5. Metodologia

A investigação será desenvolvida com base numa abordagem qualitativa, de carácter descritivo e crítico. O estudo assenta na análise documental e bibliográfica, envolvendo a leitura sistemática da legislação nacional (Constituição da República de Moçambique, Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto) e o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro), bem como de instrumentos internacionais como a Enciclopédia de Saúde e Segurança no Trabalho da OIT. Serão também considerados estudos doutrinários, jurisprudência nacional e relatórios institucionais. A articulação entre os aspectos teóricos e práticos permitirá compreender as fragilidades do sistema e propor soluções realistas.

1.6. Estrutura do Trabalho

O trabalho encontra-se dividido em três capítulos. O Capítulo I apresenta o enquadramento teórico e jurídico dos conceitos de acidente de trabalho e doença profissional, explorando suas distinções e fundamentos legais. O Capítulo II trata da descaracterização desses eventos e seus impactos sobre os direitos dos trabalhadores, com enfoque nas causas, consequências e práticas institucionais. Por fim, o Capítulo III apresenta as reflexões finais e propostas de melhoria, encerrando com as considerações finais.

2. Capítulo I - Enquadramento Teórico e Jurídico

2.1. Conceito Jurídico do Acidente de Trabalho

O acidente de trabalho é uma figura jurídica central no sistema de protecção aos trabalhadores, cujo objectivo é assegurar o amparo legal em situações de dano físico ou psíquico decorrente da actividade profissional. Em Moçambique, o conceito encontra-se legalmente previsto no artigo 9, n.º1 e no artigo 226 n.º1, do Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro e da Lei n.º 13/20223 de 25 de Agosto, respectivamente, tendo ambos o mesmo conceito em termos práticos, que é o de que “acidente de trabalho é o sinistro que se verifica, no local e durante o tempo do trabalho, desde que produza, directa ou indirectamente, no trabalhador por conta de outrem/subordinado lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte na morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho.”¹

Divergindo apenas pelo facto de que num o legislador optou por “trabalhador por conta de outrem” (Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro), sendo que noutro colocou “trabalhador subordinado” (Lei n.º 13/20223, de 25 de Agosto), o que em termos práticos, tal como defende Baltazar Egídio e concordamos, “o legislador quis se referir da mesma coisa. Tanto na primeira situação, como na segunda pressupõe que haja um contrato de trabalho ou pelo menos uma presunção da relação jurídica laboral (art. 22 da LT) ”.²

Esse conceito revela dois elementos essenciais para a configuração do acidente de trabalho: (i) a súbita ocorrência do evento, que o distingue da doença profissional, de evolução lenta e progressiva; e (ii) a existência de nexos causal entre o trabalho e o dano sofrido. O nexos causal representa o elo jurídico indispensável para a responsabilização do empregador e para a activação dos mecanismos de reparação previstos no regime jurídico-laboral.

Portanto o acidente de trabalho constitui a concretização de um risco laboral que se manifesta de forma inesperada, e cuja natureza jurídica extravasa o limite da responsabilidade objectiva ou pelo risco, consagrado no artigo 499º e seguintes do código civil. O regime jurídico consagrado na Lei do Trabalho segue o princípio da Protecção ou assistência social

¹Cfr. n.º 1 do art. 226 da Lei do Trabalho, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

Cfr. n.º 1 do art. 9 do Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro. Aprova o regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

² Lei do Trabalho, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais de trabalho*. Vol. I. Maputo: Deanprint Limited, 2017, p. 690.

do trabalhador. Remete para uma responsabilidade objectiva do empregador, que decorre do risco da actividade exercida e da vulnerabilidade do trabalhador.

A doutrina internacional corrobora esta abordagem. António M. Fernandes, no contexto do Direito do Trabalho lusófono, sustenta que o acidente de trabalho deve ser compreendido como “uma ocorrência anormal e inesperada que se verifica no decorrer da vigência contrato de trabalho e que gera um dano ao trabalhador, independentemente da existência de culpa do empregador”.³ Esta concepção assenta na teoria do risco profissional, que transfere ao empregador a responsabilidade por eventos danosos relacionados ao exercício da actividade laboral, independentemente da demonstração de culpa.

Segundo Pedro Romano Martinez, o acidente de trabalho deve ser compreendido como “um acontecimento súbito e anormal que ocorre no local e no tempo de trabalho, ou fora deles, mas em consequência do trabalho, e que provoca lesão corporal, perturbação funcional ou morte do trabalhador”.⁴ Este conceito enfatiza a imprevisibilidade do evento e a sua ligação directa com a actividade laboral, reforçando a necessidade de protecção jurídica ao trabalhador afectado.

Segundo Baltazar Egídio, “a responsabilidade emergente do acidente de trabalho do acidente de trabalho e doenças profissionais tem um regime jurídico com determinadas especificidades relativas as regras gerais da responsabilidade civil constante no art. 483 do CC”⁵, Portanto, concluímos que a natureza jurídica do acidente de trabalho situa-se no campo da responsabilidade objectiva (ainda que um pouco excedido) nos termos do regime especial estabelecido para a protecção laboral. Diferentemente da responsabilidade civil comum, que exige prova de culpa, o regime jurídico-laboral moçambicano adopta uma lógica de compensação automática, desde que comprovado o nexo causal entre a actividade e o dano.

É importante observar que o acidente de trabalho não se restringe à ocorrência física nas instalações da empresa, podendo abranger eventos ocorridos fora do local de trabalho, desde que relacionados com a actividade exercida, pois tal como defende Menezes Leitão e Concordamos, “no âmbito dos acidentes de trabalho considera-se local de trabalho qualquer sitio em que exista controlo directo ou indirecto do trabalhador pelo empregador, o que

³ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 14.^a Ed. Coimbra: Almedina, 2009, p. 713.

⁴ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 7.^a Ed. Coimbra: Almedina, 2015, pp. 825-826.

⁵ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais de trabalho*. Vol. I. Maputo: Deanprint Limited, 2017, p. 686.

permite abranger não apenas os locais onde o trabalhador presta a sua actividade independentemente e se situarem ou não nas instalações da empresa, mas também outros locais em que permanece sujeito aquele controlo, como refeitórios, vestuários, lavabos, dependências da empresa a que pode ter acesso, etc”⁶.

A jurisprudência de países como Portugal e Brasil tem alargado essa interpretação para incluir, por exemplo, acidentes em trajectos, em actividades externas ou mesmo em situações de deslocações autorizadas uma tendência que também começa a refletir-se no entendimento jurídico moçambicano.

Por fim, o acidente de trabalho é um instrumento de protecção que busca equilibrar a desigualdade estrutural nas relações laborais, impondo ao empregador a responsabilidade pela segurança e integridade do trabalhador. A sua descaracterização injustificada compromete não apenas os direitos sociais do trabalhador, mas também os fundamentos constitucionais da dignidade humana e da justiça social no trabalho.

2.2. Conceito Jurídico da Doença Profissional

A doença profissional constitui uma categoria jurídica distinta do acidente de trabalho, embora ambas estejam inseridas no sistema de protecção laboral contra riscos decorrentes da actividade profissional. Em termos normativos, o artigo 20 do Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro, define doença profissional como sendo “toda situação clínica que surge localizada ou generalizada no organismo, de natureza química, biológica, física e psíquica que resulte de actividade profissional e directamente relacionada com ela”.

Esta definição expressa de forma clara a necessidade de haver uma conexão entre surgimento da doença e a actividade laboral exercida pelo trabalhador, ou seja, a definição legal exige que a patologia seja consequência directa da actividade laboral. Portanto descarta-se aqui a ideia de que se a patologia não estiver na lista das doenças profissionais resultantes do descrito no n.º 2 do artigo 20, do Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro, não terá protecção legal, até porque o n.º 3 do mesmo dispositivo legal, vem solidificar a ideia de que basta o nexo de causal entre a doença e actividade laboral exercida, ao consagrar que “...mas havendo uma relação entre ela e o ambiente laboral, o médico assistente deve comprovar a

⁶ LEITAO, Luís Manuel Teles de Menezes. ap. cit. pp. 435-436

existência dessa relação...”⁷, ou seja, podemos concluir que qualquer patologia pode ser vista como doença profissional, desde que comprovado o seunexo de causalidade com a actividade laboral exercida.

Em Moçambique, a legislação (n.º 2 do artigo 20, do Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro) prevê uma lista oficial de doenças profissionais, geralmente alinhada às recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No entanto, a prática tem revelado limitações institucionais no reconhecimento dessas patologias, especialmente nos sectores informais ou nas regiões com acesso limitado a serviços de saúde ocupacional.

Sob o ponto de vista jurídico, a doença profissional insere-se igualmente na lógica da responsabilidade objectiva do empregador, pois a sua origem está relacionada ao risco inerente à actividade laboral. Contudo, a sua natureza exige uma abordagem probatória mais robusta, o que acarreta dificuldades adicionais ao trabalhador, sobretudo nos casos em que não há acompanhamento médico contínuo, exames periódicos ou relatórios técnicos documentando a exposição aos agentes causadores.

É, portanto, fundamental que o enquadramento jurídico das doenças profissionais seja analisado não apenas à luz da legislação interna, mas também em articulação com os “princípios internacionais de protecção do trabalho, como os consagrados na Convenção n.º 155 da OIT, que estabelece a obrigação dos Estados em garantir um espaço laboral digno, salubre e protegido.”⁸

Por fim, a descaracterização das doenças profissionais, quando injustificada, agrava as desigualdades nas relações de trabalho, perpetua a invisibilidade dos riscos ocupacionais e compromete o direito à saúde e à dignidade do trabalhador, garantidos pela CRM.

⁷ Cfr. art. 20, n.º 3 do Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro

⁸ Organização Internacional do Trabalho. Enciclopédia de Saúde e Segurança no Trabalho. 4.ª Ed. Madri: OIT, 2012.

2.3. Diferenças, semelhanças e intersecções entre acidente de trabalho e doença profissional

Embora o acidente de trabalho e a doença profissional sejam institutos jurídicos distintos, ambos integram o regime de protecção contra os riscos laborais consagrado na legislação moçambicana. A análise das suas diferenças e intersecções é essencial para delimitar correctamente os direitos dos trabalhadores e os deveres dos empregadores, sobretudo em sede de responsabilidade objectiva e acesso à reparação legal.

Do ponto de vista legal, o acidente de trabalho é definido em unanimidade pratica nos artigos 9, n.º1 e 226 n.º1, do Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro, e da Lei n.º 13/20223 de 25 de Agosto, respectivamente, quanto a doença profissional, é definida no n.º1 do artigo 20 RJATDP, tanto a legislação quanto doutrina, como é o caso do Baltazar Egídio, caracterizam o acidente de trabalho como um evento “súbito e imprevisto”⁹ que ocorre no tempo e no local de trabalho ou em consequência do mesmo, e a doença profissional como sendo uma patologia que “resulte de actividade profissional e directamente relacionada a ela”.¹⁰

A diferença estrutural entre ambos reside, assim, na natureza do evento desencadeado:

- No acidente de trabalho, o dano é geralmente imediato, decorrente de uma ocorrência repentina (queda, colisão, explosão, etc.);
- Na doença profissional, o dano é progressivo e decorre de uma exposição prolongada a factores nocivos (agentes químicos, ruído, poeiras, esforço repetitivo, entre outros).

Segundo Pedro Romano Martinez, a distinção entre os dois institutos está no facto do acidente de trabalho pressupor “subitaneidade e imprevisibilidade” da causa no acidente, enquanto a DP “é de produção lenta e progressiva surgindo de modo imperceptível”,¹¹ para este autor apesar de ambos se inserirem na lógica do risco laboral e deverem ser tratados com igual seriedade jurídica, a torna a doença profissional pela sua própria natureza e mais difícil de provar, o que contribui para sua frequente descaracterização.

⁹ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais de trabalho*. Vol. I. Maputo: Deanprint Limited, 2017, p. 692

¹⁰ Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro.

¹¹ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 4.ª ed. Coimbra: Almedina, 2007, pp. 824-825.

Segundo Baltazar Egídio, “a doença profissional, diferentemente do acidente de trabalho, é de produção lenta e progressiva pelo que o seu surgimento é de forma imperceptível”.¹²

Portanto para este autor a natureza gradual e insidiosa da doença profissional é que o distingue do acidente de trabalho que é súbito e imprevisível, pelo que é fundamental a comprovação da conexão causal entre a doença e a actividade laboral para o reconhecimento legal e a consequente protecção do trabalhador.

Baltazar Egídio enfatiza ainda que a legislação moçambicana, alinhada com as convenções internacionais, impõe ao empregador a responsabilidade de prevenir tais doenças, implementando medidas de segurança e saúde no trabalho.¹³

Contudo, apesar das diferenças, há também intersecções relevantes entre os dois conceitos. Ambos:

- Estão sujeitos ao regime da responsabilidade objectiva do empregador;
- Demandam a comprovação de nexos causal entre o trabalho e o dano;
- Dão acesso a direitos compensatórios semelhantes: assistência médica, subsídios, pensões, reabilitação e, em alguns casos, reconversão profissional.

Em termos práticos, essa sobreposição tem implicações na descaracterização indevida. Quando as entidades responsáveis se baseiam unicamente em critérios formais, ignorando a complexidade das exposições contínuas ou condições agravadas no trabalho, há uma tendência de negar reconhecimento legal, prejudicando o acesso do trabalhador à reparação adequada.

Assim, embora o enquadramento jurídico distinga claramente os dois institutos, a sua interconexão na realidade laboral exige um olhar mais sensível e técnico por parte de todos os operadores do sistema de justiça do trabalho.

¹² EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais* de trabalho. Vol. I. Maputo: Deanprint Limited, 2017, p. 740

¹³ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais* de trabalho. Vol. I. Maputo: Deanprint Limited, 2017, p. 741.

2.4. Enquadramento Legal Nacional e Internacional

O regime jurídico aplicável aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais em Moçambique resulta da conjugação de normas constitucionais, legais, regulamentares e de direito internacional do trabalho, especialmente aquelas provenientes da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2.4.1. Enquadramento nacional

No plano interno, a protecção aos trabalhadores vítimas de riscos laborais está assegurada pela Constituição, que consagra no artigo 85, n.º 2, o direito de todo o cidadão a condições de trabalho dignas, segurança e higiene no trabalho, bem como à reparação dos danos sofridos em caso de acidentes ou doenças profissionais.

A legislação ordinária detalha esse direito através da Lei do Trabalho, recentemente revista pela Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, que no seu artigo 220 e seguintes, reafirma a responsabilidade do empregador pela segurança e saúde no local de trabalho, prevendo o dever de adoção de medidas de prevenção e de compensação em caso de danos laborais.¹⁴

O regime específico de protecção é estabelecido no Decreto n.º 62/2013, de 4 de novembro, que aprova o Regulamento que Estabelece o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais. Este diploma define os conceitos legais, os procedimentos de comunicação e reconhecimento dos eventos, os critérios de prova, os direitos dos trabalhadores e as obrigações das entidades empregadoras e do Instituto Nacional de Segurança Social (INSS).¹⁵

Além disso, o referido decreto inclui uma lista oficial de doenças profissionais reconhecidas pelo ordenamento jurídico moçambicano, baseada nas recomendações técnicas

¹⁴Cfr. art. 20 e ss da Lei do Trabalho, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

¹⁵ Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro.

Segundo o site oficial da Organização Internacional do Trabalho. (s.d.). Moçambique. <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/africa/mocambique> , “atualmente, o país recebe assistência técnica da OIT para promover a justiça social e a criação de trabalho digno. O apoio é prestado através de apoio direto aos mandantes ou através de projectos e programas de cooperação para o desenvolvimento que reforçam a Agenda de Trabalho Digno do país. O trabalho da OIT no país é supervisionado pelo Escritório da OIT para a Zâmbia, Malawi e Moçambique, com sede em Lusaka.”

da OIT. Embora o diploma permita o reconhecimento de doenças não listadas, desde que comprovado o nexo causal com a actividade, a prova pericial especializada é fundamental nesses casos.

Quanto a jurisprudência relativa aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, não há dados que nos façam assumir uma posição sólida e precisa sobre o assunto, mas entendemos que até certo ponto a interpretação da lei quando acompanhada de pouca ou nenhuma perícia técnica tende a ser desfavorável ao trabalhador, principalmente no diz respeito as doenças profissionais.

2.4.2. Enquadramento internacional

Moçambique é Estado-membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde 1976 e, nesse âmbito, ratificou diversas convenções internacionais que estabelecem padrões mínimos de protecção à saúde e segurança dos trabalhadores.

Entre as mais relevantes estão:

- Convenção n.º 105 da OIT, relativa à abolição do trabalho forçado, esta convenção obriga os Estados a promover políticas nacionais de à abolição do trabalho forçado, foi ratificada por Moçambique em 1977, pelo Decreto-Lei n.º 22/77.
- Convenção n.º 98, que trata do Direito de Organização e Negociação Colectiva de 1949, ratificada por Moçambique em 1977, pelo Decreto-Lei n.º 22/77.
- Convenção n.º 81, relativa a Inspeção Laboral de 1947, ratificada por Moçambique em 1977, pelo Decreto-Lei n.º 22/77.

Essas e mais normas internacionais, conforme dispõe o artigo 18, n.º 2 da CRM, integram o ordenamento jurídico interno, uma vez ratificadas e publicadas, tendo aplicação directa e valor infraconstitucional.

A incorporação dos princípios da OIT ao sistema jurídico moçambicano fortalece o arcabouço protetivo e legitima o uso de suas directrizes em interpretações jurisprudenciais e na formulação de políticas públicas laborais.¹⁶

¹⁶ Os princípios da OIT estão inscritos na sua constituição (1919), na Declaração de Filadelfia (1944), na declaração da OIT sobre os princípios e direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e reforçados na declaração do centenário da OIT (2019), e são eles: o princípio da liberdade sindical e da negociação colectiva, princípio da

Contudo, a efectividade normativa depende da implementação prática, o que ainda enfrenta desafios institucionais e limitações técnicas, sobretudo no que diz respeito à fiscalização e à perícia médica laboral.

3. Capítulo II - A descaracterização do acidente de trabalho e da doença profissional

3.1. Conceito jurídico de descaracterização

Nos termos do Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro, que estabelece o regime jurídico aplicável aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, e da Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto), existem situações expressamente previstas que excluem a responsabilidade do empregador. Nesses casos, o acidente ou doença profissional deixa de ser reconhecido como evento de natureza laboral, sendo, por consequência, descaracterizado. Tais hipóteses encontram-se descritas no n.º 1 do artigo 11 do RJATDP e no n.º 1 do artigo 227 da LT, compreendendo: o acto provocado pelo sinistrado; a negligência indesculpável (negligência consciente); ofensas corporais voluntárias; privação do uso da razão e o caso de força maior desde que não constitua risco normal da profissão.

Pelo que nos casos acima descritos estaremos perante um caso de acidente no trabalho, tal como ensina Baltazar Domingos, e não acidente de trabalho porque ainda que tenha ocorrido no local de trabalho não são indemnizáveis¹⁷.

Por outro lado, a LT dispõe no n.º 3 do art. 226 que, sempre que a lesão ou doença não for reconhecida de forma imediata, recai sobre o trabalhador ou seus beneficiários o encargo de demonstrar a conexão de causalidade¹⁸ entre o evento e a actividade profissional. Essa exigência legal, aliada à carência de apoio técnico-jurídico para os trabalhadores e à ausência de presunções legais favoráveis, tem favorecido a prevalência da descaracterização no sistema moçambicano, criando um cenário de insegurança jurídica e desigualdade material.

Portanto, a partir dos dispositivos legais acima referidos, podemos concluir que a descaracterização de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, no contexto jurídico-laboral moçambicano, corresponde à recusa de reconhecimento da natureza laboral de determinados eventos danosos sofridos pelo trabalhador, com fundamento na ausência de um ou mais elementos legais exigidos para o seu enquadramento, nomeadamente o nexo causal; a

¹⁷ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais* de trabalho. Vol. I. Maputo: Deanprint Limited, 2017, p. 708

¹⁸ O nexo de causalidade não tem uma definição legal, entretanto, EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais do Trabalho*. 1. ed. Maputo: Escolar Editora, 2017, p. 701, defende em concordância com Menezes leitão, que há nexo de casualidade quando há ligação entre o facto e o dano, ou seja, quando há uma conexão entre o acidente e o dano sofrido pelo sinistrado.

verificação das condições legais objectivas ou a presença de causas excludentes de responsabilidade.

3.2. Principais causas da descaracterização

A descaracterização dos acidentes de trabalho (AT) e das doenças profissionais (DP) resulta de um conjunto de causas que podem ser agrupadas em factores jurídicos e factores estruturais, cujas implicações comprometem a protecção efectiva dos direitos dos trabalhadores.

3.2.1. Factores jurídicos

Um dos elementos centrais que contribui para a descaracterização é a ausência de presunções legais favoráveis ao trabalhador, quanto a essa matéria, como se verifica no artigo 226, n.º 3 da LT, que impõe à vítima ou aos seus beneficiários o encargo de provar o nexo causal entre a lesão e a actividade laboral, sempre que este não seja reconhecido de forma imediata. Tal regra processual, embora válida à luz dos princípios do direito probatório, coloca o trabalhador numa posição de desvantagem, sobretudo considerando o seu acesso limitado a meios técnicos e jurídicos adequados para produção de prova.

As causas jurídicas da descaracterização dos AT constam do n.º 1 do artigo 11, do RJATDP e no n.º 1 do artigo 227 da LT, sendo elas, as que ocorrem quando provocado pelo próprio sinistrado (alínea a)); resultante de negligência indesculpável (alínea b)); resultar dos actos da vítima que diminuem as condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou exigidas pela natureza particular do trabalho (alínea c)); ofensas corporais voluntárias (alínea d)); privação do uso da razão (alínea e)) e o caso de força maior (alínea f)), desde que não constitua risco normal da profissão.¹⁹

Embora legítimas do ponto de vista da responsabilização objectiva do empregador, estas cláusulas abertas têm sido interpretadas de forma excessivamente restritiva, servindo, muitas vezes, de base para decisões administrativas que negam o carácter laboral do evento, mesmo

¹⁹ Cfr. art. 226, n.º 1 da Lei do Trabalho, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

¹⁹ Cfr. art. 11, n.º 1 do Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro.

em casos de dúvida razoável, ou até mesmo nos casos em que estas causas de descaracterização enquadram-se nas exceções que cada uma delas comporta.

3.2.1.1. Negligência indesculpável

A negligência só será causa de descaracterização se for consciente, ou seja, se o “sinistrado violar um dever objectivo de cuidado, prevendo a produção do resultado lesivo como possível, mas por leviandade, precipitação, desleixo ou incúria crer na sua não verificação”²⁰, aqui sim estaremos diante de uma situação configurada como sendo “negligência consciente, que é indesculpável”²¹, diferente da inconsciente que ocorre por “inconsideração, descuido, imperícia ou ineptidão do sinistrado, que não concebe a possibilidade do resultado lesivo se verificar”²², é o caso de um electricista que aquando da montagem de uma escada não travou bem a base e por isso sofreu uma queda ao subir, embora o procedimento de segurança exista, o esquecimento é pontual e não doloso, portanto, a negligência nesse caso é desculpável e o acidente é indemnizável.

3.2.1.2. Ofensas corporais voluntárias

É também considerado o caso das ofensas corporais como sendo acidente de trabalho deste que esteja directamente relacionado com “outro acidente ou a vítima tiver sofrido devido a natureza das funções que desempenha”, tal como estabelece a alínea d) do n.º 1 artigo 11 do RJATDP e a alínea c) do n.º 1 artigo 227 da LT, para este caso podemos ter como exemplo, os ferimentos que um segurança privado contrai ao reagir a tentativa de roubo no local de trabalho, claramente que as ofensas corporais sofridas pelo sinistrado serão devido a natureza das funções que desempenha, portanto, o AT não pode ser descaracterizado e consequentemente será indemnizável.

²⁰ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais* de trabalho. Vol. I. Maputo: Deanprint Limited, 2017, p. 710

²¹ Doutrinariamente, entende-se como negligência indesculpável a omissão voluntária sem justificação pelo exercício da actividade profissional ou omissão injustificada das ordens dadas pelo empregador e que se traduz num perigo grave que é de conhecimento do trabalhador.

²² EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais* de trabalho. Vol. I. Maputo: Deanprint Limited, 2017, p. 710

3.2.1.3. Privação do uso da razão

A privação da razão é por via de regra motivo da descaracterização do acidente de trabalho nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 11 do RJATDP e alínea d) do n.º 1 do artigo 227 da LT, isto é, o uso de substâncias que de algo modo interfere na sua análise prudente e racional dos factos durante o exercício da actividade laboral é sim motivo de descaracterização do acidente de trabalho, porém, isso não ocorre nos casos em que “ a privação do uso da razão do sinistrado, permanente ou ocasional deriva da própria prestação do trabalho, ou se o empregador, conhecendo o estado do sinistrado consentir na prestação”²³, poderíamos voltar para o caso anterior, se o empregador estiver ciente de que o trabalhador esta sob alguma substância que o inibi de ter um exercício prudente e racional das suas actividades e ainda sim o permitir exercer, caso o trabalhador em causa sofra algum acidente, será sim considerado de trabalho e o empregador deverá indemnizar o trabalhador.

E tal como ensina Baltazar Domingos, “o empregador nos termos deste artigo (alínea e) do n.º 1 do artigo 11 do decreto 62/2013 e alínea d) do n.º 1 do artigo 227 da LT) será obrigado também a indemniza, se o trabalhador ficar intoxicado por estar a manusear produtos ou se a privação que o artigo se refere for independente da vontade do trabalhador sinistrado. Nestas situações, o trabalhador que sofrer infortúnio deve ser indemnizado.”²⁴

3.2.1.4. Caso de força maior e caso fortuito

Outra causa da descaracterização dos acidentes de trabalho é o caso de força maior, definido no n.º 2 do artigo 227, da LT como “o que sendo devido a forcas inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco normal da profissão nem se produza ao executar serviços expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.”²⁵ E esta previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 227, da LT e na alínea f) do n.º 1 do artigo 11 RJATDP, porém, a mesma alínea estabelece uma excepção ao consagrar que “...salvo se constituir risco normal da profissão ou se produzir durante a execução de serviços expressamente ordenado pelo empregador, em condições de perigo manifesto.”

²³ Cfr. alínea e) do n.º 1 do art. 11 do Decreto 62/2013 de 4 de Dezembro.

²⁴ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais* de trabalho. Vol. I. Maputo: Deanprint Limited, 2017, p. 713

²⁵ Cfr. art. 227, n.º 2 da Lei do Trabalho, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

Ou seja, não serão descaracterizados os acidentes que tenham ocorrido devido a forças inevitáveis da natureza e que constituem risco normal da actividade laboral, para este caso podemos dar o exemplo de um grupo de mineiros atingidos por desabamento de terra provocado por um sismo (terramoto), isto porque, apesar da causa do acidente ser um evento de ordem natural, a sua ocorrência já é prevista no ramo mineiro devido a própria natureza do trabalho, e assim sendo, o acidente é indemnizável, só não o seria se o mesmo sismo tivesse atingido cozinheiros de um restaurante, aí não estaríamos perante um acidente de trabalho, pois apesar do motivo ser força maior, a profissão de cozinheiro de restaurante não acarreta consigo o risco de ser atingido por sismos.

Ainda na mesma alínea o legislador deixa claro que é também indemnizável o acidente causado por força maior possibilitado pelo próprio empregador, aqui estaríamos no caso do empregador que ordena ao seu trabalhador a operar uma máquina danificada durante uma tempestade com relâmpago, aqui fica claramente que o empregador agiu com negligência consciente, pois assumiu o risco e acreditou que nada ia ocorrer.

Outro caso que se poderia questionar, é o caso fortuito, que é “aquele acontecimento imprevisto que deriva do próprio funcionamento ou utilização da coisa causadora do acidente”²⁶, ora se o legislador descaracteriza o acidente por força maior e nada diz sobre o caso fortuito, parece nos, tal como defende Baltazar Domingos que o caso fortuito é indemnizável, até mesmo por conta da sua própria natureza (funcionamento ou utilização da coisa causadora do acidente), a não ser que a ocorrência tenha sido causada pelo sinistrado, o que se enquadraria na alínea a) do n.º 1 do artigo 11 do RJATDP e na alínea a) do n.º 1 do artigo 227 da LT, portanto não seria indemnizável.

3.2.1.5. Dever humanitário mínimo do empregador

O nosso legislador fez questão de deixar claro no n.º 2 do artigo 11 do RJATDP, que mesmo nas situações de descaracterização do acidente de trabalho o empregador tem “a obrigação da prestação dos primeiros socorros aos trabalhadores sinistrados e do seu transporte para uma unidade sanitária”²⁷.

²⁶ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais* de trabalho. Vol. I. Maputo: Deanprint Limited, 2017, p. 715

²⁷ Cfr. n.º 2 do art. 11 do Decreto 62/2013 de 4 de Dezembro

Daqui se compreende que esta consagração é de cariz humanitária²⁸ o que não poderia ser diferente, pois tal como defende Baltazar Domingos e concordamos, “podemos afirmar que em caso de acidente de trabalho a preocupação do empregador não é de saber se tal sinistro é de trabalho ou se descaracteriza, mas sim prestar os primeiros socorros ao trabalhador”²⁹.

3.2.2. Factores estruturais

3.2.2.1. Fragilidade institucional e ausência de perícia independente

A descaracterização dos acidentes de trabalho não poucas vezes pode ser influenciada por factores externos, de âmbito estrutural, como é o caso da fragilidade das instituições encarregues da instrução e decisão sobre a natureza dos AT e DP, como o INSS e os serviços médicos afectos às entidades empregadoras ou seguradoras, os quais actuam muitas vezes com limitada independência técnica e em detrimento do princípio do *in dubio pro operário*. Isto porque, as entidades responsáveis não dispõem de mecanismos periciais independentes, nem de um corpo técnico imparcial, o que resulta numa elevada taxa de rejeição dos processos de sinistralidade laboral por falta de elementos técnicos produzidos unilateralmente.

3.2.2.2. Dificuldade na comprovação do nexa causal nas doenças profissionais

Quanto a doença profissional, a sua descaracterização muitas vezes é causada pela própria natureza da doença que não poucas vezes se manifesta de forma lenta e silenciosa, o que torna difícil a comprovação entre o nexa causal e o dano, podemos ter como exemplo o serralheiro que perde a visão de paulatina até chegar ao ponto de ser totalmente cego por conta da continua e elevada exposição aos equipamentos prejudiciais aos olhos, neste caso, a não ser que haja um oftalmologista qualificado e experiente em matéria de DP, a probabilidade dessa doença ser descaracterizada é quase que absoluta.

Portanto, parece nos correcto afirmar que a ausência de formação técnica em matéria de medicina do trabalho e perícia laboral, tanto nas instituições públicas como privadas, é um factor determinante para a Descaracterização da DP, isto porque, tal ausência dificulta a

²⁸ Entenda-se como de cariz humanitária, toda ação que, embora nem sempre prevista como obrigação legal stricta, decorre de princípios fundamentais do Direito, como a dignidade da pessoa humana, o dever de assistência ou o princípio da solidariedade social.

²⁹ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais* de trabalho. Vol. I. Maputo: Deanprint Limited, 2017, p. 715

adequada avaliação das doenças de desenvolvimento progressivo, como as doenças oste musculares (patologias que afectam os ossos músculos, articulações, tendões, ligamentos, nervos e estruturas de suporte do corpo humano), problemas psicológicos laborais e doenças respiratórias associadas a exposição crónica.

3.2.2.3. Influência de interesses económicos e fraca fiscalização pela Inspecção-Geral do Trabalho

Do ponto de vista económico, a existência de interesses directos das entidades empregadoras e seguradoras também contribui para a descaracterização. Estas instituições tendem a minimizar o reconhecimento de eventos laborais para evitar encargos financeiros com indemnizações, pensões e contribuições adicionais. A actuação defensiva destas entidades, aliada à inexistência de fiscalização rigorosa por parte das autoridades laborais como a Inspecção Geral do Trabalho que é por lei a entidade competente para zelar pela segurança, higiene e saúde no trabalho nos termos do artigo 261 da LT³⁰, cria um ambiente propício à subversão do espírito protector da legislação.

Dito isto, podemos afirmar que as principais causas da descaracterização em Moçambique não se limitam à letra da lei, mas resultam de um conjunto de fragilidades estruturais e funcionais, que afectam o equilíbrio das relações laborais e reduzem a eficácia do sistema de protecção social do trabalho.

3.3. Consequências jurídicas e sociais da descaracterização

A descaracterização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, para além de representar um entrave ao acesso à justiça laboral, gera consequências jurídicas e sociais profundamente gravosas para o sinistrado e a sua família. Quando um evento danoso é, injustamente, excluído do regime jurídico aplicável, ocorre uma negação prática dos direitos dos trabalhadores estabelecidos na LT e no RJATDP.

³⁰ O artigo 261 da LT, atribui competência a IGT para fazer cumprir todas disposições legais que dizem respeito a vida laboral, este por sua vez, atua nos termos do Decreto n.º 45/2009 de 14 agosto e o Diploma Ministerial n.º89/2016, tendo de forma expressa como sendo uma das suas atribuições de acordo com o n.º 2 do art. 4 e n.º 2 do art. 6, respectivamente, a prevenção de riscos profissionais.

3.3.1. Supressão dos direitos à assistência e reparação

De acordo com o disposto no art. 232 da LT e do art. 15 do RJATDP, o empregador tem o dever de prestar assistência médica, medicamentosa e social ao trabalhador sinistrado, incluindo: primeiros socorros e transporte para unidade sanitária; encargos com próteses e ortopedia; despesas de transporte, alojamento e alimentação do acompanhante, se necessário; suporte dos custos do funeral, em caso de morte.

Entretanto, quando o evento é descaracterizado, esses direitos são automaticamente suprimidos, ainda que o trabalhador tenha efectivamente sofrido um infortúnio relacionado com a actividade laboral. Esta exclusão viola o objectivo humanitário e protector da norma, convertendo o trabalhador vulnerável em mero espectador da sua própria dor.

Nos casos de doença profissional, o artigo 25 do RJATDP, estabelece que o trabalhador mantém o direito à assistência e indemnização mesmo que a doença profissional se manifeste após a cessação do contrato de trabalho. No entanto, a descaracterização impede o acesso a esse direito, especialmente quando a empresa já não existe ou o seguro é insuficiente, deixando o sinistrado sem qualquer protecção efectiva, salvo em casos excepcionais assumidos pelo INSS.

Além disso, o n.º 1 do art. 233 da LT e o n.º 1 do art. 16 do RJATDP, assegura que todo trabalhador tem direito à reparação, salvo nas excepções previstas (embriaguez, uso voluntário de substâncias ou intoxicação). A descaracterização desvirtua esse preceito ao presumir culpa ou ausência de nexo causal, sem a devida investigação técnica imparcial, afastando o trabalhador da compensação legal o que consequentemente o coloca na situação de vulnerabilidade.

3.3.2. Fragilização económica e social do trabalhador

A recusa de reconhecimento do carácter laboral de um acidente ou doença significa que o trabalhador não terá acesso à pensão nem à indemnização previstas no artigo 236 da LT e no capítulo V, com a epígrafe “pensões e indemnizações” do RJATDP, que são devidas nas situações de incapacidade temporária ou permanente. Portanto, a exclusão indevida compromete a sua subsistência, agrava a sua dependência familiar e retira-lhe o direito à reabilitação ou reinserção profissional, o que por si só acentua o ciclo de pobreza e exclusão social.

Mesmo nos casos em que o trabalhador sobrevive com limitações físicas, o artigo 234 impõe que se avalie a sua capacidade residual de trabalho,³¹ com base na gravidade da lesão, profissão e possibilidade de readaptação. No entanto, com a descaracterização, esta avaliação nem sequer chega a ser feita, pois o trabalhador é automaticamente retirado do sistema de apoio.

3.3.3. Violação do princípio da dignidade da pessoa humana

O ordenamento jurídico-laboral moçambicano é fundado em princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a justiça social e a protecção do trabalhador. A descaracterização sistemática, sobretudo quando fundamentada em critérios pouco objectivos ou meramente administrativos, viola frontalmente esses princípios.

A recusa de reconhecimento impede que se aplique a reparação prevista no artigo 233, n.º 2 da LT e o n.º 2 do art. 16 do Decreto 62/2013, que exige do empregador um esforço real para enquadrar o sinistrado num posto compatível com a sua nova condição. Ao invés disso, o trabalhador é descartado, como se fosse um encargo, sem qualquer compensação ou medida de transição justa.

3.3.4. Insegurança jurídica e enfraquecimento da fiscalização

A descaracterização recorrente cria um clima de insegurança jurídica. O trabalhador deixa de confiar nas instituições laborais, e o empregador, por seu turno, sente-se estimulado a minimizar os riscos jurídicos, sabendo que dificilmente será responsabilizado se alegar qualquer das causas genéricas de descaracterização.

A ausência de mecanismos céleres e eficazes para contestar a decisão de descaracterização, aliada à morosidade dos tribunais e à actuação ineficaz da IGT, reforça um ambiente institucional de permissividade, contrariamente ao que estipula o artigo 261 da LT que atribui a IGT a “competência de fiscalizar e garantir o cumprimento da LT e demais

³¹ Segundo ALEGRE, Carlos. Regime jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais. Coimbra: almedina, 2000, p. 96-98. (citado em acórdão do TCAN 03195/14.2.BEEPRT, relatada em Legau, 2015), a capacidade residual não se resume a um cálculo aritmético, mas de ser interpretado como uma aptidão funcional objectiva que capacita o trabalhador a desempenhar outra profissão compatível com as suas condições actuais.

disposições legais que regulamentam aspectos da vida laboral, e denunciar aos órgãos estatais competentes as violações relativas a normas cujo cumprimento não lhe cabe fiscalizar”³².

3.3.5. Perda efectiva de benefícios

A consequência final e irreversível da descaracterização é a perda efectiva do direito à indemnização, nos termos do artigo 238, sempre que se alegue que o trabalhador contribuiu voluntariamente para o agravamento da lesão ou violou prescrições médicas. Adicionalmente, o artigo 239 da LT e o artigo 68 do RJATDP, estabelece prazos de prescrição para a reclamação de indemnizações.³³ A descaracterização, ao impedir o acesso imediato ao sistema de reparação, faz com que muitos trabalhadores ultrapassem esse prazo, muitas vezes por desconhecimento ou por falta de recursos para contestar administrativamente, perdendo assim o direito à indemnização por decurso de tempo, mesmo sendo vítimas legítimas.

Portanto, do ponto de vista geral a descaracterização, quando aplicada com base em critérios formalistas, sem suporte técnico independente e sem considerar o contexto concreto da relação de trabalho, resulta na negação prática do Direito do Trabalho enquanto ramo de protecção. As suas consequências ultrapassam o plano jurídico e comprometem o projecto constitucional moçambicano de justiça social e inclusão económica.

3.4. Análise crítica das práticas institucionais de descaracterização

Em Moçambique, a prática institucional relacionada aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais ainda enfrenta desafios estruturais que condicionam a plena efectivação das garantias estabelecidas na Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto) e no Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro, que aprova o RJATDP. Embora o quadro legal preveja direitos substanciais, como a assistência médica, indemnizações e reintegração profissional (arts. 232 a 236 da LT e art. 15, art. 16, art. 45 e ss, todos do RJATDP), existem indícios de uma distância significativa entre a norma e a sua implementação no terreno.

³² Cfr. art. 261, n.º 1 da Lei do Trabalho, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

³³ Para ³³ EGÍDIO, Baltazar. Op. Cit. p. 737, “a prescrição constitui uma forma de extinção de um direito subjectivo que se traduz na prerrogativa de uma determinada pessoa poder se opor ao exercício do direito que por inação o seu credor não tenha exercido durante um lapso de tempo fixado por lei.”

A descaracterização de acidentes e doenças profissionais, por vezes, parece ocorrer em contextos marcados por limitações na avaliação técnico-pericial, sendo sustentada por decisões administrativas que, aparentemente, se mostram mais favoráveis às entidades empregadoras. O ónus da prova do nexo causal (art. 226, n.º 3 da LT e art. 23 do RJATDP), atribuído ao trabalhador, tende a revelar-se particularmente exigente na ausência de mecanismos institucionais de apoio técnico e jurídicos adequados.

Neste contexto, observa-se que o trabalhador sinistrado pode encontrar-se em desvantagem material no processo de comprovação dos factos, uma vez que os meios de produção de prova técnico-pericial estão, em grande medida, concentrados nas mãos das entidades empregadoras e seguradoras.

Adicionalmente, a observância das obrigações de comunicação previstas nos artigos 27 e 29 do RJATDP nem sempre se verifica com o rigor desejável, o que pode contribuir para a dificuldade em assegurar uma actuação institucional célere e eficaz. Tal situação sugere a necessidade de maior sensibilização e responsabilização das entidades envolvidas no processo.

A Inspecção-Geral do Trabalho, conforme lhe é atribuído no artigo 261 da LT, desempenha um papel central na promoção da segurança e saúde no trabalho. No entanto, a reduzida frequência de acções inspectivas pode comprometer a eficácia da sua actuação.

No caso específico das doenças profissionais, a previsão do artigo 20, n.º 3 do RJATDP estabelece a possibilidade de reparação mesmo quando a enfermidade não conste da lista oficial, desde que devidamente comprovada por parecer médico. Contudo, a carência de profissionais especializados em medicina do trabalho e de perícias independentes pode tornar essa disposição difícil de aplicar com a frequência e rigor desejados.

Deste modo, a análise do quadro normativo e das dinâmicas institucionais permite concluir que, embora existam mecanismos legais para garantir a protecção dos trabalhadores sinistrados, a sua aplicação efectiva ainda depende de avanços importantes a nível técnico, estrutural e institucional. Neste sentido, recomenda-se o reforço da capacidade da Inspecção-Geral do Trabalho, o investimento na formação contínua de peritos e inspectores, e a criação de mecanismos acessíveis e imparciais de recurso para os trabalhadores afectados.

4. Capítulo III - Reflexões Finais e Propostas para a Efetivação dos Direitos dos Trabalhadores em Moçambique

4.1. Diagnóstico dos principais entraves jurídicos e institucionais

O regime jurídico moçambicano relativo aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, conforme disposto na Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto) e no Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro, que aprova o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, apresenta fundamentos normativos relevantes para a protecção do trabalhador. Contudo, a realidade prática revela entraves que comprometem a sua eficácia. Entre os principais entraves jurídicos, destaca-se a exigência imposta ao trabalhador de provar o nexo de causalidade entre o evento danoso e a actividade laboral, tal como consagrado no art. 226, n.º 3 da LT e no artigo 23 do RJATDP.

Ao nível institucional, verifica-se fragilidade nas acções da Inspecção-Geral do Trabalho, responsável pela fiscalização e defesa da segurança e saúde no trabalho (art. 261 da LT). A insuficiência de recursos técnicos, a ausência de uma actuação fiscalizadora efectiva e a falta de autonomia nas juntas médicas dificultam a instrução imparcial dos processos. Para além disso, muitos empregadores não cumprem as suas obrigações legais de comunicar acidentes e doenças profissionais, como previsto nos arts. 27 á 30 do RJATDP, contribuindo para a informalidade na gestão da sinistralidade laboral.

A somar a essas dificuldades, há uma baixa literacia jurídica por parte dos trabalhadores, o que os impede de reclamar os seus direitos ou de recorrer tempestivamente aos meios legais de defesa. Em consequência, a descaracterização tem sido usada como mecanismo de desresponsabilização, mesmo em situações em que a causa laboral do evento é evidente.

4.2. Necessidade de uma abordagem protectora no direito do trabalho moçambicano

O modelo jurídico de protecção laboral em Moçambique, embora contenha importantes garantias formais, continua a demonstrar limitações no seu alcance prático, sobretudo quando se trata de assegurar efectivamente os direitos dos trabalhadores sinistrados. Diante da complexidade dos casos de ATDP, torna-se evidente a necessidade de adoptar uma abordagem mais assertiva e verdadeiramente protectora, capaz de contrariar as disparidades materiais entre empregadores e trabalhadores.

Essa abordagem deve assentar-se, em primeiro lugar, na revalorização do papel social do direito do trabalho como área jurídica direccionada a protecção da parte mais vulnerável da relação laboral. O trabalhador que sofre um infortúnio laboral seja por acidente súbito ou por doença de desenvolvimento progressivo enfrenta inúmeras barreiras, tanto no plano probatório como no acesso aos mecanismos de reparação e compensação previstos na lei. Se o sistema jurídico não estiver orientado pela lógica da protecção, corre-se o risco de transformar as garantias legais em promessas simbólicas sem aplicação concreta.

É imperioso reconhecer que a rigidez na exigência da prova do nexo causal, associada à ausência de estruturas periciais verdadeiramente independentes, coloca o trabalhador numa situação de fragilidade estrutural. Isso exige que o direito do trabalho moçambicano passe a incorporar medidas de equilíbrio material, por meio de presunções legais em casos de doenças ou acidentes típicos, e por uma flexibilização procedimental que leve em consideração as limitações técnicas e económicas do trabalhador.

Para além disso, é essencial que os órgãos administrativos e jurisdicionais adotem uma postura interpretativa alinhada aos fins sociais do direito laboral. A interpretação e aplicação da lei devem privilegiar o princípio da protecção, mesmo que tal implique superar formalismos excessivos ou critérios técnicos rígidos que, na prática, impedem o acesso do trabalhador à justiça e à reparação devida.

Portanto, a adopção de uma abordagem protectora não constitui uma inovação estranha ao ordenamento jurídico moçambicano, mas sim a reafirmação da sua vocação constitucional e legal. Reforçar essa dimensão protectora significa criar as condições necessárias para que os direitos consagrados na legislação atinjam efectivamente os seus destinatários, corrigindo desigualdades históricas e garantindo dignidade aos trabalhadores vítimas de infortúnios laborais.

4.3. Recomendações para garantir maior protecção ao trabalhador

A realidade vivida pelos trabalhadores moçambicanos vítimas de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais exige mais do que uma aplicação formal da lei. Impõe-se uma transformação na forma como os direitos laborais são compreendidos e efectivados, através de acções legislativas, institucionais e operacionais que corrijam os desequilíbrios identificados ao longo deste estudo.

Uma das primeiras medidas necessárias é a revisão pontual do Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro, de forma a garantir maior objectividade na definição de critérios de descaracterização e a introdução de presunções legais favoráveis ao trabalhador, especialmente em situações em que o risco é próprio da actividade desenvolvida. Podemos ter como exemplo os casos de uma doença profissional que se manifesta bem no fim do contrato do sinistrado e não é reconhecida, recaindo neste caso o ónus de prova ao trabalhador ou aos seus beneficiários, de acordo com o n.º3 do art. 227 da LT, esta carga probatória aliada à falta de apoio técnico e jurídico, torna não poucas vezes a efectivação do direito à reparação de difícil materialização. O enquadramento legal precisa, pois, de ser afinado à realidade vivida no mundo do trabalho.

Ao nível institucional, é recomendável o reforço do papel fiscalizador e formativo da Inspeção-Geral do Trabalho, por meio da capacitação técnica contínua dos seus inspectores, da sua independência funcional e do aumento dos recursos materiais disponíveis. Para além de exercer acções punitivas, a inspecção deve também ter um papel pedagógico, orientando os empregadores quanto às suas obrigações legais e promovendo uma cultura preventiva nas relações laborais. Entre Janeiro de 2022 e Junho de 2023, a IGT fiscalizou 14.294 empresas em todo o território nacional, tendo identificado 19.216 infracções laborais, segundo dados do Ministério do Trabalho³⁴. Este número, embora expressivo, revela-se ainda insuficiente diante do universo empresarial existente. De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE), até Outubro de 2024, Moçambique contava com 91.752 empresas registadas, das quais cerca de 29,7% localizadas apenas na cidade de Maputo³⁵. Tal discrepância entre o número de empresas fiscalizadas e o total de empresas existentes levanta preocupações quanto à capacidade de cobertura da IGT, especialmente nas zonas periféricas e nos sectores de maior risco. Estes dados não diminuem a importância do papel da Inspeção, mas indicam a necessidade de um reforço institucional urgente para que possa desempenhar, de forma plena, o seu mandato constitucional e legal.

³⁴ IGT. Portal Oficial da Inspeção-Geral do Trabalho, disponível em: <https://igt.gov.mz> (acesso em 15.07.2025).

³⁵ RTP. Empresas ativas em Moçambique cresceram 22% para quase 92 mil em 2023, 12 fev. 2024. Disponível em: https://www.rtp.pt/noticias/economia/empresas-ativas-em-mocambique-cresceram-22-para-quase-92-mil-em-2023_n1607928 (Acesso em 15.07.2025).

No domínio médico-pericial, urge estabelecer mecanismos imparciais de avaliação técnica, que não estejam subordinados às entidades patronais nem às seguradoras, de modo a garantir uma análise justa dos casos de sinistralidade laboral. Para isso, é essencial criar ou reforçar centros públicos de perícia médica laboral, compostos por técnicos independentes e especializados em medicina do trabalho.

A nível processual, seria benéfica a institucionalização de comissões de recurso ou revisão administrativa para decisões de descaracterização, compostas por representantes do Estado, dos empregadores e dos trabalhadores, garantindo assim maior equilíbrio e contraditório nos processos de decisão.

A formação jurídica de base para os trabalhadores, principalmente nos sectores com maior índice de risco, é também uma medida imprescindível. Muitas vezes, a ausência de conhecimento sobre os próprios direitos e sobre os procedimentos para exercê-los leva ao silêncio e à omissão diante de situações de flagrante violação legal.

Por outro lado, os sindicatos e demais organizações representativas devem assumir um papel mais activo na mediação de conflitos laborais e na assistência aos trabalhadores sinistrados, participando de forma efectiva nos processos de instrução, fiscalização e denúncia de práticas abusivas de descaracterização.

Por fim, propõe-se a criação de um fundo de compensação para casos excepcionais, a ser gerido pelo Instituto Nacional de Segurança Social, destinado a amparar os trabalhadores cujos empregadores faliram ou que não tenham seguro contra acidentes ou doenças profissionais. Este fundo actuará como rede de protecção mínima, assegurando ao trabalhador sinistrado o acesso a tratamentos, pensões ou indemnizações de carácter urgente, especialmente nos casos em que a omissão patronal inviabiliza a actuação imediata do sistema de protecção social.

5. Conclusões e Recomendações

5.1. Conclusão

A protecção dos direitos dos trabalhadores constitui uma das garantias fundamentais do Estado de Direito Democrático, assumindo particular relevância quando se trata da saúde, segurança e integridade física no contexto laboral. Este Trabalho de Fim de Curso teve como objectivo central analisar os efeitos da descaracterização dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais no ordenamento jurídico moçambicano, bem como os seus impactos sobre os direitos dos trabalhadores.

O estudo permitiu constatar que, embora Moçambique possua um quadro normativo relativamente robusto consagrado na Constituição da República, na Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023 de 25 Agosto) e no Decreto n.º 62/2013 de 4 Dezembro, que aprova o RJATDP, a efectivação prática desses direitos ainda se mostra insuficiente. A descaracterização, quando indevidamente aplicada, acaba por comprometer o sistema jurídico de protecção, criando um verdadeiro hiato entre a norma e a realidade vivenciada pelos trabalhadores.

Verificou-se que a descaracterização de eventos laborais, principalmente por falta de nexo de causalidade comprovado ou por invocação de causas excludentes mal interpretadas, conduz à negação de direitos como o acesso à indemnização, assistência médica, reabilitação profissional e reintegração no mercado de trabalho. Essa prática não só vulnerabiliza o trabalhador, como também fragiliza os próprios fundamentos do Direito do Trabalho, cujo escopo essencial é a protecção da parte mais frágil da relação laboral. Importa ainda destacar que a ausência de formação jurídica e médica especializada em matérias de sinistralidade laboral e medicina do trabalho contribui para uma elevada taxa de descaracterizações, sobretudo no que diz respeito às doenças profissionais, cujo diagnóstico é mais complexo e dependente de provas técnicas robustas.

Em síntese, a descaracterização, tal como se vem praticando em Moçambique, compromete a justiça social e a dignidade do trabalhador. O Estado, através dos seus diversos órgãos, tem o dever constitucional e legal de assegurar que a legislação do trabalho não seja apenas uma promessa normativa, mas um instrumento eficaz de realização de direitos.

Portanto, há uma necessidade de renovação do compromisso com a dignidade no trabalho, que se traduza em políticas públicas consistentes, acção fiscalizadora efectiva e uma cultura institucional voltada para a promoção do bem-estar e da segurança do trabalhador.

5.2. Recomendações

Com vista a uma melhor actuação do nosso sistema jurídico e das instituições directamente ligadas a matéria dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos propomos a fazer as seguintes recomendações:

- Revisão do Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro, com o objectivo de eliminar ambiguidade nas cláusulas excludentes de responsabilidade e de introduzir presunções legais em favor do trabalhador;
- Reforço técnico e funcional da Inspeção-Geral do Trabalho, garantindo uma actuação mais eficaz na fiscalização das condições laborais e na prevenção de práticas abusivas;
- Criação de um endereço electrónico que aborde de forma específica e sistematizado todas questões laborais tal como fez o Tribunal Supremo;
- Implementação de programas permanentes de educação jurídica e sensibilização sobre segurança e saúde no trabalho, dirigidos aos trabalhadores e às entidades patronais;
- Dinamização do papel dos sindicatos e associações profissionais como agentes de defesa activa dos direitos laborais, especialmente em matéria de descaracterização e instrução processual.

6. Referências Bibliográficas

- ALEGRE, Carlos. *Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais*. Coimbra: Almedina, 2001
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019
- EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do Trabalho: Situações Individuais de trabalho*. Vol. I. Maputo: Deanprint Limited, 2017
- FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 14.^a Ed. Coimbra: Almedina
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 39.^a Ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2023
- MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 7.^a Ed. Coimbra: Almedina, 2015
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho II – Dogmática Geral*, 2.^a edição, Coimbra, Almedina, 2010

6.1. Legislação

6.1.1. Nacional

- Constituição da República de Moçambique - Lei n.º 1/2018 de 12 de Junho. Lei da Revisão pontual da Constituição da República de Moçambique. Boletim da República, I Série, n.º 115
- Decreto n.º 45/2009 de 14 de Agosto. Aprova o Regulamento da Inspeção-geral do Trabalho. Boletim da República, I Série, n.º 32
- Decreto n.º 62/2013, de 4 de novembro. Aprova o Regime jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais. Boletim da República, I Série, n.º 97
- Diploma Ministerial n.º 89/2016 de 7 de Dezembro. Aprova o Regulamento Interno da Inspeção-Geral do Trabalho. Boletim da República, I Série, n.º 146
- Lei do Trabalho - Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto. Aprova a Lei do trabalho. Boletim da República, I Série, n.º 165

6.1.2. Internacional

- Organização Internacional do Trabalho. *Enciclopédia de Saúde e Segurança no Trabalho*. 4.^a Ed. Madri: OIT, 2012.