



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

TRABALHO DE FIM DO CURSO

Acidentes de Trabalho no Teletrabalho em Moçambique

Discente: Olêncio Carlos Naiene

Número de estudante: 2019 1365

Supervisor: Mestre, Baltazar Domingos Egidio

Maputo

Julho de 2025



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

TRABALHO DE FIM DO CURSO

Acidentes de trabalho no teletrabalho em Moçambique

Discente: Olêncio Carlos Naiene

Trabalho de Fim de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, sob a supervisão do Mestre, Baltazar Domingos Egidio, para efeitos de obtenção do grau de licenciatura em Direito.

Maputo

Julho de 2025

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, Olêncio Carlos Naiene, declaro por minha honra que o presente trabalho é da minha autoria e o mesmo nunca foi apresentado para a obtenção de qualquer grau, e que ele constitui o resultado da minha investigação, estando para o efeito indicadas no texto e na bibliografia as fontes utilizadas na sua elaboração.

O Autor

Olêncio Carlos Naiene

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho em primeiro lugar à minha família, em especial à minha filha, Phatyma Amy da Lucrécia Naiene por ter sido sacrificada durante o curso, pelo amor incondicional e apoio ao pai, apesar de tudo; à minha mãe Florência Jacinto Francisco Maute (em memória) e à Ana Lucrécia Isabel Muianga (em memória) por tudo e por serem meus anjos protectores; ao meu pai, pelo constante apoio; aos meus irmãos e amigos. Dedico em especial à minha família nuclear Nárcia Ubisse, Wannick Six-Pence, Phatyma Naiene e Kaio Six-Pence

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus pela vida, saúde, força e capacidade de superação após perdas de ente queridos que significavam muito para mim, mesmo assim tive força de entrar para outro curso, o curso de Direito, que tem sido uma grande aprendizagem.

Agradeço aos docentes da Faculdade de Direito, por disponibilizar toda a sua capacidade e conhecimento para que o processo de ensino e aprendizagem tivesse sucesso, em especial ao mestre Baltazar Domingos Egidio, por aceitar supervisionar este trabalho, pela paciência e pelos ensinamentos, correções e sugestões.

Agradeço à minha família que sempre acredita em mim, em minhas capacidades e tem me dado muita força.

Agradeço de forma especial aos amigos na recolha de material para esta pesquisa, Dalton Mazive, Delton Aires e Valdemiro Sultane.

Ao Simão Mucavel Júnior pela amizade e lealdade durante todo o curso, debates doutrinários que enriqueceram o conhecimento de alguns institutos jurídicos.

A todos que directa ou indirectamente contribuíram para a feitura deste trabalho e colaboraram em todo o processo de ensino e aprendizagem durante o curso.

EPÍGRAFE

*Não tentes ser bem
sucedido, seja antes
um homem de valor
- Albert Einstein-*

*Sejas a mudança
que quiere ver no
mundo.*

-Mahatma Ghandi-

RESUMO

Esta monografia, surge no âmbito do crescimento do fenómeno teletrabalho movido pelo crescente uso das tecnologias de informação e de comunicação que com o advento da pandemia da COVID-19, que tem vindo a permitir a prestação da actividade laboral fora das instalações da empresa e em regime de teletrabalho, por isso, a necessidade de delimitação e determinação do local de trabalho e do tempo do trabalho para efeitos de caracterização de acidentes de trabalho no regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador, telecentro e outros. Com a aprovação da Lei nº 13/2023 de 25 de Agosto, Lei do trabalho, procuramos entender qual é o regime jurídico moçambicano de acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho, assim a necessidade da delimitação clara do local e tempo de trabalho, no regime remoto. No teletrabalho, o domicílio, telecentro e outros passam a ser considerados espaços que representam local de trabalho, assim procura-se entender qual tratamento para apurar a existência ou não desta figura? Qual será o regime de descaracterização a fim de garantir a efectividade da protecção jurídica.

Deste estudo, resulta evidente que o regime moçambicano não prevê todas as situações de acidentes de trabalho para este novo regime, havendo lacunas na interpretação desta figura jurídica.

Palavras Chave: Acidentes de trabalho, Teletrabalho, Regime Jurídico, Empregador, Trabalhador, Local de trabalho

ABSTRACT

This monograph paper, is a result of the growth of teleworking phenomenon due to the increasing use of the information and communication technologies as well as the rise of the COVID-19 Pandemic, have been allowing the provision of work activity outside the company's facilities teleworking, therefore, the need to correctly set out the legal concept of workplace and working time for the purpose of determine the legal regime of work accident in telework from home or telecentre or others. With the publication of law number 13/2023 of Agosto the 25th, the Labor law, we try to identify the Mozambican legal Regime of work accidents. Therefore the need to delimitate clearly the workplace and the working time, in distance work. In teleworking, the worker's home, telecentre and others are the places considered to be the workplace, so, this research seeks to understand which method to accurate the existence of teleworking contract? As well as the legal regime in order to guarantee legal protection for the employer and the worker.

The evident outcome of this survey is that the Mozambican legal regime of working accidents doesn't foresee all the situations of this new regime considered teleworking, it takes to a conclusion that there is a legal gap regarding to teleworking.

Keywords: Work accident, Telework, Legal Regime, Employer, Worker, Workplace

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS

Al.	Alínea
Apud	Citado por
Art.(s)	Artigo(s)
CC	Código Civil
Cfr.	Confira, Conforme
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CT	Código do Trabalho
COVID-19	Doença do coronavírus, de 2019
CRM	Constituição da República Moçambicana
CRP	Constituição da República Portuguesa
Ed.	Edição
Ibidem	Mesma Obra
Idem	Obra Anterior
LAT	Lei de Acidentes de Trabalho
L.T	Lei do Trabalho
n.º(s)	Número(s)
OIT	Organização Internacional do Trabalho
Op. Cit.	Obra Citada
P.	Página
PP.	Páginas
RJATDP	Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais
ss.	Seguintes
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
v.g.	Verbi gratia

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE	ii
DEDICATÓRIA	iii
AGRADECIMENTOS	iii
EPÍGRAFE	v
RESUMO	vi
ABSTRACT	vii
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS	viii
INTRODUÇÃO	1
CAPITULO I	7
DO TELETRABALHO E DOS ACIDENTES DE TRABALHO	7
1. Breve historial sobre o Teletrabalho	7
2. Conceptualização do Teletrabalho	8
3. Teletrabalho e figuras afins	10
3.1. Trabalho á distância	10
4. Acidentes de trabalho	11
CAPITULO II	15
ACIDENTES DE TRABALHO NO TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO	15
CAPÍTULO III	20
REGIME JURÍDICO DOS ACIDENTES DE TRABALHO NO TELETRABALHO EM MOÇAMBIQUE	21
1. Enquadramento legal do Teletrabalho em Moçambique	21
2. Enquadramento legal de acidentes de trabalho em Moçambique	24
3. Acidentes de trabalho no teletrabalho	26
CONCLUSÕES	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
1. Manuais consultados	34
1.1. Publicações periódicas	34
1.2. Legislação	35

INTRODUÇÃO

O presente trabalho, tem como tema: “*Acidentes de trabalho no teletrabalho em Moçambique*”. O trabalho é uma monografia científica que procura debruçar-se sobre a temática dos acidentes no contexto do teletrabalho, este tema é de extrema importância pela necessidade de entender o regime jurídico e o quadro normativo para a proteção do empregador e o teletrabalhador.

A actualidade desta realidade e o crescente uso das tecnologias de informação e comunicação, meios informáticos modernos e a evolução tecnológica, tem transformado profundamente as relações laborais em Moçambique e no mundo. Uma das maiores inovações nesse contexto foi a adopção crescente do regime de teletrabalho, que rompe com a lógica tradicional do local físico da prestação de serviços. O teletrabalho tem se mostrado uma ferramenta preponderante na solução de várias situações juslaborais.

Com esta evolução e com o advento da pandemia da COVID-19, tem vindo a permitir a prestação da actividade laboral fora das instalações da empresa e em regime de teletrabalho.¹ Por isso novas formas de conceber o trabalho estão sendo adoptadas, ficando inevitável a adequação, quer tecnológica, quer legal dessas novas práticas ao contexto em que nos encontramos.

Esta crescente digitalização das relações laborais, faz emergir também questões em relação a como serão tratadas situações por exemplo de faltas, qual será o conceito de local de trabalho? Qual é a natureza jurídica do teletrabalho e em especial a questão central, objecto deste trabalho, qual é o critério a ser usado na determinação dos acidentes de trabalho no teletrabalho.

¹ O teletrabalho, entendido aqui no conceito da professora Teresa Moreira Coelho, na sua publicação na revista internacional de direito de trabalho, ano I, 2021, segundo o qual o teletrabalho é um contrato de trabalho especial, tratando de negócio jurídico obrigacional, de direito privado, bilateral ou plurilateral, em regime de subordinação jurídica. Desta noção é necessário o requisito da habitualidade da prestação ser realizada fora da empresa ainda que com uma ligação informática. Refere ainda que o trabalho à distância e teletrabalho apesar de serem, por vezes utilizadas como sinónimos, não significam a mesma realidade

Estas são as questões que serão tratadas no presente trabalho, procurando dar respostas cabais e soluções que tragam a segurança Jurídica no tratamento deste tema novo e desafiante.

Por opção de pesquisa e pela extensão dos elementos que os dois conceitos trazem aqui, excluir-se-á desta pesquisa o regime de doenças profissionais. Dedicaremos especial enfoque ao local de trabalho, tempo de trabalho, nexos de causalidade e subordinação jurídica que são elementos caracterizadores das duas figuras, acidentes de trabalho e o teletrabalho que aqui procuram-se ponto de convergência. Os elementos cujo conceito não sofre alterações com o regime do teletrabalho, não merecerão profundidade de tratamento para efeitos deste trabalho.

i) Justificativa

Com o surgimento da pandemia da COVID-19, que obrigou a realização de trabalho a partir de casa por parte de muitos trabalhadores a nível mundial, o legislador moçambicano não ficou alheio às alterações do seu meio. Com a aprovação da nova lei de trabalho, a Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto (doravante designada L.T.), o legislador faz menção expressa nos termos da alínea f) do nº 2 do artigo 3 da L.T. remetendo o teletrabalho à legislação específica, ainda por aprovar.

Daí a urgência de discutir este tema com vista a criar um quadro normativo mais robusto na defesa dos direitos dos sujeitos juslaborais. A matéria sobre acidentes de trabalho encontra-se vertida nos artigos 226 e seguintes da L.T.² e no Regulamento que estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, aprovado pelo Decreto nº 62/2013 de 4 de Dezembro. daí a pertinência de saber se estes instrumentos e disposições legais abrangem e tutelam acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho.

Após duas tentativas sem sucesso na cadeira de Direito do Trabalho II, permitiu que dedicasse mais atenção à cadeira que outrora negligenciava, o que despertou especial interesse e paixão no campo juslaboral ao perceber com mais profundidade

² Cfr., art. 226 da Lei do trabalho e art. 9 do Regulamento que estabelece o regime jurídico dos acidentes de trabalho aprovado pelo Decreto nº 62/2013 de 4 de Dezembro.

alguns conceitos e temáticas. Aliado a isso, a actualidade, urgência e pertinência de debater este tema pelas razões acima mencionadas, constituíram motivação para o tema.

i) Problemática

Na legislação moçambicana, acidente de trabalho é o sinistro que se verifica, no local de trabalho, durante o tempo do trabalho, desde que produza, directa ou indirectamente, no trabalhador subordinado lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte morte ou redução na capacidade de trabalho ou ganho³.

Esta definição legal, trás 3 elementos cumulativos, tal como ensina-nos Dr. Baltazar Egídio⁴, nomeadamente:

1- Elemento espacial (local de trabalho); 2- Elemento temporal (tempo de trabalho); Elemento causal (nexo de causa e efeito entre o evento e a lesão perturbação ou doença)." Sendo que o teletrabalho não é exactamente o trabalho á distância, mas sim figuras afim, pelo facto de o primeiro ter requisitos cumulativos, nomeadamente o recurso as tecnologias de informação (factor funcional) e o carácter da habitualidade do local de trabalho ser fora do domicilio da empresa (factor geográfico), podendo ser domicilio do teletrabalhador, telecentro e outros..., como explica Palma Ramalho: mesmo o facto de o tele-trabalhador poder desenvolver a sua actividade no seu domicilio, não reconduz por si só a figura do teletrabalho ao trabalho ao domicilio, porque a actividade pode ser desenvolvida em moldes subordinados ou autónomos...⁵. também centrar-se-á na definição de quê critérios devem ser usados para a determinação de acidentes de trabalho no teletrabalho e no tempo de trabalho.

A transição para o regime de teletrabalho, acelerada por factores como a pandemia da COVID-19 e o avanço tecnológico, trouxe profundas transformações nas relações laborais no mundo e em Moçambique. Contudo, este novo modelo de trabalho remoto levanta desafios significativos no que diz respeito à proteção jurídica do trabalhador, em especial na identificação, reconhecimento e responsabilização dos acidentes de trabalho ocorridos fora do espaço físico da empresa.

³ Cfr., art. 226 da Lei do trabalho, Lei n° 13/2023 de 25 de Agosto; art. 9 do Regulamento que estabelece o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

⁴ EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2017). *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*. Vol. I. Cheshire (Reino Unido): DeanprintLtd. pp. 691-692

⁵ RAMALHO, Maria do Rosario Palma. (2010). *Direito do Trabalho: Partell- situações laborais individuais*. 3ª edição, Lisboa. Almedina. p.320

Como explicado acima, o legislador moçambicano faz menção pela primeira vez ao teletrabalho na nova lei, a Lei n° 13/2023 de 25 de Agosto, Lei do Trabalho, nos termos da alínea f), número 2 do artigo 3, onde faz referência ao teletrabalho e remetendo a uma lei específica.

Emergem logo questões que precisam ser devidamente definidas e legalmente bem enquadradas no âmbito desta modalidade de trabalho, o teletrabalho, uma delas é a questão dos acidentes de trabalho, que procuramos entender com mais profundidade neste trabalho.

Desde logo, pela definição legal de acidentes de trabalho⁶, importa referir que a responsabilidade emergente do acidente de trabalho e doenças profissionais tem um regime jurídico com determinadas especificidades relativamente às regras gerais da responsabilidade civil⁷, constante no artigo 483 do Código Civil⁸."

Neste trabalho procura-se questionar:

- Qual é o critério que deve ser usado na determinação de acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho?
- Será que os elementos constitutivos dos acidentes de trabalho , incluindo a sua extensão, descrito no artigo 226 da L.T e no artigo 9 do Regulamento que estabelece o regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais, na determinação de acidentes de trabalho, releva para a determinação de acidentes de trabalho em regime de teletrabalho ?
- Qual deve ser considerado conceito de local de trabalho e tempo de trabalho no regime de teletrabalho?

ii) Objectivos:

➤ Objectivo geral

Discutir o critério que deve ser adoptado pelo legislador na determinação de Acidentes de trabalho no teletrabalho. Com este objectivo geral procuramos analisar o

⁶ Cfr., art 226 da LT conjugado com art.9 do Regulamento que estabelece o regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais, aprovado pelo Decreto n.º 62/2013 de 4 de Dezembro.

⁷EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2017), op.cit., p. 686.

⁸ "aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação. 2- só existe obrigação de indemnizar independentemente de culpa nos casos especificados na lei."

enquadramento jurídico dos acidentes de trabalho no regime de teletrabalho em Moçambique.

➤ **Objectivos específicos**

- a) analisar o conceito legal de acidentes de trabalho e a sua adequação no contexto do teletrabalho no ordenamento jurídico moçambicano.
- b) Discutir e identificar a abrangência da Lei e do Regulamento que estabelece o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, aprovado pelo Decreto nº 62/2013 de 4 de Dezembro nos acidentes de trabalho no teletrabalho.

Com estes objectivos específicos procuramos compreender os desafios na aplicação da lei vigente ao teletrabalho; e propor recomendações para um melhor enquadramento legal desta nova realidade laboral.

iii) Metodologia

Para a elaboração do presente trabalho de fim de curso, recorrer-se-á ao método de investigação indireta, que consiste na análise bibliográfica com recurso aos manuais, monografias, dissertações de mestrado, teses de doutoramento e interpretação da legislação vigente na ordem jurídica interna relativamente ao tema; ao método doutrinal ou dialético consistindo na análise e discussão das posições doutrinárias antagónicas em face de cada argumento ou problema e ao método de comparação, pela abordagem do Direito Comparado, onde a legislação, a doutrina, e a jurisprudência estrangeira sobre o tema, com a sua eventual importância na proposição de soluções em relação ao ordenamento jurídico interno.

iv) Tipos de Pesquisa

a) Quanto ao método será dedutivo uma vez, que tem por base uma análise que parte do geral, para a compreensão dos aspectos e conteúdos particulares no trabalho;

b) Recorrer-se-á a pesquisa qualitativa, pois admite que tudo quanto possa influir para as conclusões e eventuais recomendações do presente estudo sejam tidas como de qualidade, desde a doutrina, bem como a qualidade no seio da interpretação legal e jurisprudencial;

c) Quanto aos procedimentos, nesta pesquisa ocorre a interpretação da pesquisa bibliográfica, por meio da análise de material já elaborado, constituído essencialmente por livros, artigos, pesquisa legislativa e jurisprudencial.

v) Estrutura do Trabalho

O presente trabalho está dividido em três partes que compreendem três capítulos e a conclusão, nomeadamente:

Capítulo I: “Do teletrabalho e Dos Acidentes de trabalho.” Neste capítulo abordam-se os seguintes aspectos: Conceito do teletrabalho, breve historial, a natureza jurídica e a conceptualização de acidentes de trabalho.

Capítulo II: Acidentes de trabalho em regime de teletrabalho no direito comparado, onde de forma analítica procura-se comparar o tratamento desta temática noutros países lusófonos, mormente Portugal e Brasil.

Capítulo III: Regime jurídico de acidentes de trabalho no teletrabalho em Moçambique e o. Onde trata-se do teletrabalho em Moçambique e o enquadramento legal, do regime jurídico dos acidentes de trabalho em Moçambique; da teoria da responsabilidade extracontratual pelo risco; dos elementos cumulativos do acidente de trabalho; do local de trabalho no contexto do teletrabalho; a descaracterização dos acidentes de trabalho e por fim a questão central do trabalho que é o teletrabalho e os acidentes de trabalho.

CAPÍTULO I

DO TELETRABALHO E DOS ACIDENTES DE TRABALHO

1. Breve historial sobre o Teletrabalho

Teletrabalho, etimologicamente provem do grego “tele”, que significa distância ou longe e do latim “tripaliare”, ou referente à actividade profissional.⁹

O termo “teletrabalho”¹⁰ surgiu na década de 70 quando o mundo passava por uma crise no sector do petróleo que afectou os Estados Unidos e a Europa Ocidental e havia uma preocupação com os gastos com deslocamento para o trabalho, sobretudo nas grandes metrópoles. Determinadas funções passavam a ser atribuídas para a execução ao domicílio com vista a mudança na organização do trabalho e dar uma maior flexibilização às empresas¹¹. O físico norte americano Jack Nilles, é considerado o primeiro a usar o termo, apelidando - o em inglês de *telecommuting* ou *telework*. tendo liderado projectos de trabalho remoto na NASA.

Posteriormente reconhecido como “pai do teletrabalho”, em 1973, Jack Nilles, a fim de solucionar o problema da crise dos combustíveis, propôs como medida coerciva a substituição parcial ou total das viagens diárias ao trabalho por tecnologias de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores¹², inovando na relação entre o local de trabalho e o trabalhador.

Com o desenvolvimento da Internet e das redes de comunicação, nos anos 90, permitiram que o teletrabalho se tornasse mais viável e acessível e começou a difundir-se e a ser adoptado por empresas em diversos sectores.

Uma boa parte da doutrina, refere que o teletrabalho teve o seu início no ano de 1857, quando J. Edgar Thompson, utilizou o telégrafo¹³ para monitorar e coordenar operações ferroviárias remotamente. no entanto, nos anos de 1950, embora ainda não fosse utilizado o termo teletrabalho, já era comum nos Estados Unidos da América,

⁹ REDINHA, Maria Regina Gomes (1999). *O Teletrabalho*, Texto publicado in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Almedina, p.16, disponível em :<https://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>. acesso em 12 de Junho de 2025, as 12 horas

¹⁰ Duarte, Leonardo (24 de novembro de 2008). *A Origem do teletrabalho*, Via Jus. Consultado em 10 de Junho de 2015. Arquivado do original em 9 de julho de 2015

¹¹ . REDINHA, Maria Regina Gomes. (1999). Op.cit. pág. 15

¹² ibidem

¹³ REDINHA, Maria Regina Gomes. (1999). Op.cit. pág. 16

serviços realizados em casa, principalmente na indústria têxtil, na produção de vestuário e calçado¹⁴.

Nos anos 70, como referido anteriormente, o termo foi consolidado e atingiu sua popularidade, na solução da crise petrolífera, tendo seu expoente máximo Jack Nilles.

Com o surgimento da Pandemia da COVID-19, que teve seu maior impacto em 2020, empresas de vários sectores à escala global, aceleraram a adopção do teletrabalho, com vista a garantir a segurança dos seus trabalhadores da propagação do coronavírus. Muitas empresas continuaram nesse modelo, mesmo após o fim das restrições.

2. Conceptualização do Teletrabalho

Uma relação de trabalho, por norma, significa que o trabalhador se vai deslocar fisicamente para uma unidade laborativa, seja uma fábrica, indústria ou outra que represente local de trabalho, local onde permanecerá até o fim da sua actividade laboral cumprindo suas obrigações decorrentes do contrato, depois regressar à sua residência¹⁵.

Esta realidade tem vindo a ser substituída por um fenómeno, onde cada vez mais trabalhadores tem vindo a prestar a sua actividade laboral fora da empresa, principalmente no seu domicílio, este fenómeno alguns apelidam – o teletrabalho.

Este conceito, tem sido aperfeiçoado ao longo do tempo, por alguma doutrina que procura desconstruir a confusão com trabalho ao domicílio, ou mesmo trabalho à distância, que, não são a mesma realidade como se pode depreender dos conceitos que se seguem:

Para o Professor Pedro Martinez:

“O teletrabalho pressupõe que a prestação laboral seja realizada com subordinação jurídica. habitualmente fora da empresa do empregador e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”¹⁶ Sendo a prestação de trabalho realizada com subordinação jurídica quer dizer que não está em causa a realização de uma actividade que não seja qualificada como contrato de trabalho. O teletrabalhador, neste contexto, tem um contrato de trabalho”¹⁷.

¹⁴ ibidem

¹⁵ AMADO, João Leal. (2009), *Contrato de Trabalho*, Coimbra, coimbra Editora, p. 148

¹⁶ LEITÃO, Luís Menezes. (2008). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 488

¹⁷ MARTINEZ, Pedro Romano. (2006), *Direito do Trabalho*, Coimbra, 3a edição, Edições Almedina, p.659

Menezes Leitão Refere que: “o teletrabalho consiste na prestação de trabalho que se desenvolve fora do local de trabalho central do empregador, sendo realizado noutra local que se encontra ligado a esse local de trabalho central por meios de comunicação electrónicos”¹⁸.

Para Maria Regina Gomes Redinha, “ é a modalidade de trabalho desenvolvida num local situado fora das instalações centrais da empresa, através da utilização de meios informáticos e/ou telemáticos que permitem, simultaneamente, a separação geográfica e a comunicação.”

Enquanto que na esteira do professor João Leal Amado, que reproduz o conceito legal português: “O teletrabalho é a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de comunicação.”¹⁹ na mesma linha de pensamento, este professor, refere ainda que deste conceito, são dois elementos constitutivos do teletrabalho, nomeadamente elemento geográfico ou topográfico (trabalho realizado à distância) e o elemento tecnológico ou instrumental (recurso à tecnologias de informação e comunicação).

Importa referir que este conceito do professor Leal Amado, tinha como base a legislação outrora vigente em Portugal, como veremos a frente.

No ordenamento jurídico Moçambicano, faz-se menção ao teletrabalho, pela primeira vez na nova lei do trabalho, a Lei nº 13/2023 de 25 de Agosto, nos termos da alínea f) do número 2 do artigo 3, que remete a modalidade de teletrabalho à uma legislação específica. no entanto, é no glossário da L.T., que encontramos o conceito Jurídico de teletrabalho adoptada pelo legislador moçambicano.

Este dispositivo legal define teletrabalho como a prestação da actividade laboral que é realizada sob autoridade e direcção do empregador, habitualmente fora do estabelecimento do empregador e com o recurso a meios de tecnologias de informação e comunicação mediante o pagamento de remuneração.

¹⁸ Este conceito, teve como base o texto legal do no. 1 do artigo 165 do CT português, no entanto deste texto, com a revisão da lei, substituiu-se o elemento textual “habitualmente fora da empresa”, para “em local não determinado por este (o empregador)”

¹⁹ AMADO, João Leal. (2009), *op.cit.* p. 149

O teletrabalho pode ainda corresponder a trabalho autónomo mas com dependência económica do prestador, neste caso o vínculo pode se reconduzir a trabalho no domicílio se o teletrabalhador desenvolver a actividade na sua residência.

Dos conceitos acima apresentados, resulta evidente que os elementos constitutivos do teletrabalho são a subordinação jurídica ao empregador, o local de trabalho, que é definido como fora das instalações do empregador, o recurso a meios tecnológicos e um elemento fundamental que é a habitualidade do local da prestação.

Como ensina Maria Regina Redinha, teletrabalho pode estar associado a diversas modalidades contratuais, e ser prestado por um trabalhador contratado *ab initio* para executar a actividade em teletrabalho ou por um trabalhador que aceitou a conversão do trabalho presencial em teletrabalho.²⁰

Neste trabalho, procurar-se-á, focar no teletrabalho como trabalho subordinado, esta opção deriva por esta forma de teletrabalho ser a opção do legislador moçambicano e por consequência ser a que releva para efeitos de acidentes de trabalho, adicionalmente por ser a defendida por maior parte da doutrina aqui apresentada.

3. Teletrabalho e figuras afins

O teletrabalho, pelos seus elementos caracterizadores, está susceptível a confusão com outras figuras e/ou tipos de trabalhos diferentes que merecem alguma atenção para melhor distinção. A seguir apresentar-se-ão algumas figuras afins do teletrabalho: trabalho à distância, trabalho no domicílio e o trabalho flexível.

3.1.Trabalho Externo

O trabalho externo é uma forma de trabalho que se caracteriza por ser prestado fora do âmbito físico da empresa, em locais determinados pela natureza da função, sem que isso implique a perda da subordinação jurídica. No trabalho externo ha subordinação jurídica às ordens do empregador, mas com menor controle sobre o tempo de trabalho.²¹ O teletrabalho realiza-se habitualmente fora das instalações da empresa, este é o local de trabalho.

²⁰ MARIA REGINA REDINHA, “Teletrabalho: anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2007, p.3 disponível em <https://cij.up.pt/download-file/216>. Acesso em 30 de Junho de 2025, as 14 horas

²¹ RAMALHO, Maria do Rosario Palma. *Direito do Trabalho: Partel- Noções Fundamentais, Sujeitos e Contrato de Trabalho*. 7ª edição, Coimbra. Almedina. p.307

3.2.Trabalho ao domicílio

Trabalho ao domicílio é aquele que, por acordo entre as partes, é executado na residência do trabalhador ou em local por ele escolhido, fora das instalações da entidade, utilizando ou não meios técnicos fornecidos por esta, mantendo-se no entanto, a subordinação jurídica.

Tal como referenciado acima, o teletrabalho nem sempre é prestado ao domicílio do teletrabalhador. Do conceito de teletrabalho, consegue se subsumir o elemento tecnológico ou instrumental, que é o recurso à tecnologia de informação e comunicação, como realça Leal Amado este elemento tecnológico é que torna mais fácil a criação de um laço de subordinação jurídica entre os sujeitos da relação.²²

No trabalho ao domicilio, estes elementos não são exigíveis, pois o trabalho ao domicílio, a característica fundamental é a realização da prestação no domicílio do prestador. São exemplos do trabalho ao domicílio, o trabalho de alfaiate, prestado no domicílio do prestador. O teletrabalho pode ser prestado em telecentros e outros, incluindo o próprio domicilio mas com recurso a um outro requisito fundamental, o uso dos meios tecnológicos.

Outro elemento não menos importante, é a característica de habitualidade constante no teletrabalho. Alguma doutrina Portuguesa, refere ainda que um trabalhador que habitualmente preste a actividade laboral no local de trabalho do empregador, que por alguma eventualidade passe a realizar a sua actividade no seu domicílio, aqui estaremos em presença de trabalho ao domicilio quer por conversão do contrato ou por outra razão legalmente protegida, mas aqui não se reporta a obrigatoriedade da característica da habitualidade de prestar a actividade fora do local da empresa.

4. Acidentes de trabalho

4.1. Evolução histórica de acidentes de trabalho

A indemnização do dano corporal por quem a causou surge da substituição da Lei de talião pelo nascimento de uma indemnização em espécie. A maneira de reparação mais arcaica são as tabelas indemnizatórias. mas, efetivamente, o início da história da reparação do dano foi com o Código de Hammurabi, do ano 1750 a.c.²³

²² Idem, p. 153

²³ FERREIRA, Liliana Martins (2018) *o conceito de Acidentes de Trabalho e a sua Análise jurisprudencial*, Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, p.2

Em Roma, foi com a Lei das XII tábuas e a Lei Aquília que se verificou o progresso da tutela acidentária. O conceito Jurídico de acidentes de trabalho surge com a sociedade industrial, com o crescente uso da maquinaria aumentou os riscos para o trabalhador, tendo daí iniciado a responsabilização por acidentes de trabalho, no princípio, houve oposição à introdução da responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho, sobretudo, devido ao conservadorismo dos juristas daquele tempo, mas também porque, naquela altura, viam-se como iguais e auto-responsáveis as partes de um contrato.²⁴

Uma primeira reacção empreendida no sec. XIX, a qualificação da responsabilidade emergente de um acidente, como responsabilidade obrigacional. sobretudo na Suíça, onde o trabalhador vítima de acidente poderia dirigir-se a entidade patronal, que pagaria a indemnização, salvo se se provasse que o acidente resultaria de caso fortuito. Mas esta teoria foi abandonada, alguns anos depois, quando foi dado o passo decisivo com a introdução da teoria do risco, que consagrou uma responsabilidade objectiva do patronato neste domínio. esta teoria surge em França com influências do positivismo. Esta teoria foi adoptada por muitos países e também pelo legislador pátrio.

É importante esclarecer e recordar que existem dois tipos de responsabilidade: a subjetiva (onde se verificaram danos por culpa do agente) e a objectiva (aquela onde existem danos independentemente da culpa do agente). A responsabilidade subjetiva é a regra e a objectiva é a excepção.

Nos acidentes de trabalho estamos perante responsabilidade objectiva pelo risco (arts. 483.º, n.º 2, e 499.º do CC), visto que se dispensa a existência de culpa, isto porque a maior parte dos acidentes de trabalho acontecem sem culpa de ninguém, isto é, o acidente ocorreria mesmo que se tivessem tomado todas as precauções e este tipo de responsabilidade faz parte da responsabilidade civil extracontractual.

4.2. Conceito de acidente de trabalho

O conceito de acidente de trabalho, é definido por vários autores, com base nos elementos constitutivos da definição legal, tendo em conta o regime jurídico em que o autor se encontra inserido. Nesta análise aos acidentes de trabalho, dedicar-se-á especial enfoque aos aspectos fulcrais que criam a distinção conceptual do teletrabalho,

²⁴ Idem,

excluindo desta análise todos elementos dos acidentes de trabalho que não tenham sofrido qualquer alteração conceptual no âmbito do teletrabalho.

Para Pedro Romano Martinez:

*”o acidente de trabalho assenta numa ideia de imprevisibilidade quanto à sua verificação e deriva de factores exteriores. O acidente de trabalho é, normalmente, causa de uma lesão corporal, física ou psíquica; mas, em determinados casos, pode estar na origem de uma doença.”*²⁵

A jurisprudência portuguesa tem caracterizado o acidente de trabalho como o evento súbito e inesperado, que ocorre no tempo, no local ou na ocasião do trabalho e que provoca uma lesão física ou psíquica no trabalhador.

Como define Carlos Alegre:

*“o acidente do trabalho consiste num acontecimento anómalo e súbito, provocado por uma causa externa, que ocorre no exercício da actividade laboral ou em circunstâncias relacionadas com esta, causando ao trabalhador lesão corporal, perturbação funcional ou doença que implique redução da sua capacidade de trabalho ou de ganho.”*²⁶

O conceito legal de acidentes de trabalho em Moçambique é dado pela conjugação do artigo 226 da Lei do Trabalho, a Lei n° 13/2023 de 25 de Agosto e do artigo 9 do Regulamento sobre os acidentes de trabalho e doenças profissionais, aprovado através do Decreto n° 62/2013 de 4 de Dezembro.

O conceito de local de trabalho para efeitos de acidentes de trabalho, é mais extenso do que o indicado na lei através do que aquele resulta do entendimento que o limita ao local contratualmente definido para o trabalhador exercer a sua actividade.

Acidente de percurso (*in itinere*)

Segundo Luís Menezes Leitão o acidente de percurso ou acidente *in itinere* “é aquele que se verifica não no local de trabalho, mas no trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, ou para outros locais relacionados com a prestação de

²⁵ MARTINEZ, Pedro Romano. (2006), *op. cit.* pp. 797-798

²⁶ ALEGRE, Carlos. (2010), *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais – anotação ao Regime Jurídico*, Coimbra, Almedina, p. 45

*trabalho, independentemente do meio de transporte utilizado ou dos riscos do percurso.”*²⁷

a) Acidente de percurso em teletrabalho

Em princípio, o trabalhador que presta a sua atividade em teletrabalho, permanece no seu domicílio, (para o caso do teletrabalho no domicílio por exemplo), pelo que se pode questionar em que medida se justifica analisar o acidente *in itinere*. Porquanto, não se encontram abrangidos no conceito de acidente de percurso os sinistros ocorridos nas deslocações dentro do espaço privado do trabalhador.

De facto, como tem decidido maioritariamente a jurisprudência, o acidente de percurso só se inicia depois de o trabalhador transpor a porta de sua casa para o exterior, seja o espaço comum do condomínio ou a rua. Assim sendo, as deslocações dentro do domicílio não se enquadram no âmbito dos acidentes *in itinere*.

Mas do exposto não se pode concluir que não pode haver acidentes de percurso em relação a teletrabalhador. Além de o teletrabalhador se deslocar, por vezes, à empresa, para reuniões, receber trabalho, etc., tem-se divulgado a figura do teletrabalho intermitente, em que o trabalhador, em determinados dias da semana, presta a sua actividade presencialmente, permanecendo, nos restantes dias da semana, a desempenhar o trabalho no seu domicílio. Nestes casos, as deslocações do teletrabalhador enquadram-se no âmbito comum do acidente de percurso.

Deste modo, se o teletrabalhador, antes de iniciar o trabalho no seu domicílio, vai levar os filhos à escola, o trajecto em questão enquadra-se no âmbito da satisfação de necessidades atendíveis. De igual modo, se o teletrabalhador, durante a pausa para almoço, sai de casa e vai almoçar a um restaurante próximo, o acidente ocorrido pode integrar o conceito de acidente de percurso, por se considerar que essa deslocação corresponde à satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador.

²⁷ LEITÃO, Luís Menezes. (2008), *op.cit.* p. 355

CAPÍTULO II

ACIDENTES DE TRABALHO NO TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO

Neste capítulo, analisa – se o que os outros ordenamento jurídicos, trazem em matéria de acidentes de trabalho no teletrabalho, neste caso Portugal e Brasil. A ligação histórica, cultural e linguística destes países, que por sinal são membros da CPLP, uma comunidade que tem muito em comum: a língua, a história, a cultura e para o caso de Portugal, a inspiração jurídica bem como a avançada consolidação desta matéria constituíram elementos-chave para a escolha destes ordenamentos jurídicos para este direito comparado. Analisaremos em primeiro lugar o ordenamento jurídico português.

1. Portugal

Quanto ao teletrabalho, em Portugal, foi o Código do Trabalho, doravante (C.T), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, sob as directrizes do acordo - quadro europeu de 16 de julho de 2002, através dos artigos 233.º a 243.º que introduziram o regime jurídico do teletrabalho. Posteriormente, foi aprovada a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mas sem alterações de relevo. Com a pandemia da COVID- 19, o legislador português aprovou a Lei 83/2021 de 6 de Dezembro o novo Código do Trabalho, o actual regime jurídico português do teletrabalho, que está regulamentado nos artigos 165.º a 171.º, que integram a subsecção V, da secção IX, do referido diploma legal.

No Código de Trabalho português, tal como resulta do no. 1, do artigo 165 “considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.”

Deste texto legal, verifica-se que o legislador português, substituiu o elemento textual “habitualmente fora da empresa”, que contava do texto anterior para “em local não determinado por este (o empregador)”. Deste texto legal, resulta o entendimento de que se pretende realçar que o empregador não tem controlo directo do local de trabalho do teletrabalhador.

Contudo é de entendimento de alguma doutrina portuguesa que o estabelecimento do regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador pressupõe o acordo entre as partes no respeito ao princípio da autonomia da vontade, previsto no

artigo 405.º, n.º 1 do código civil português (CC). Ainda como resulta do CT, a entidade empregadora não pode exigir ao trabalhador a prestação da actividade em regime de teletrabalho no seu domicílio²⁸. Por sua vez, o trabalhador ao disponibilizar o seu domicílio para o exercício da actividade profissional e ao estabelecer tal facto no acordo de teletrabalho limita, voluntariamente, o seu direito à reserva da intimidade da vida privada²⁹.

O legislador português consagra ainda nos termos do artigo 166 do CT a obrigatoriedade da celebração de contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho, admitindo ainda a conversão do contrato de trabalho comum em contrato de teletrabalho.

Pedro Romano Martinez, sobre esta matéria, entende que na eventualidade de o trabalhador prestar a actividade presencialmente e, por acordo, passar a ser teletrabalhador, o empregador tem de comunicar ao segurador de acidentes de trabalho a alteração indicando uma morada concreta, que será, para este efeito, o local de trabalho acordado entre as partes.³⁰

Importa referir que nos termos do n.º 5 do art. 166 do CT. o legislador consagra que seja determinado no contrato de teletrabalho a propriedade dos instrumentos de trabalho e responsabilidade com os gastos em instalação, manutenção e utilização.

Em relação a acidentes de trabalho, importa em primeiro lugar, olhar para a lei mãe portuguesa, que é a Constituição Portuguesa, doravante (CRP), esta não define acidentes de trabalho, mas confere dignidade constitucional, após a revisão de 1997. Através do artigo 59.º, n.º 1, da CRP acrescentou-se a alínea f), nos termos da qual todos os trabalhadores têm direito a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

²⁸ Cf. o artigo 166.º, n.º 6, do CT. De acordo com o disposto no artigo 166.º, n.º 8, do CT, o trabalhador pode alterar o local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

²⁹ Cf. os artigos 18.º da CRP e 81.º do CC

³⁰ MARTINEZ, Pedro Romano. (2023). “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, Revista de Direito da Responsabilidade, Ano 5, p. 98, disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2023/acidentes-de-trabalho-em-teletrabalho-pedro-romano-martinez> . acesso em 12 de junho de 2025, às 15:20 min

Os Acidentes de Trabalho em Portugal são regulados pela Lei dos acidentes de trabalho, (LAT), Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, que entrou em vigor a 1 de Janeiro de 2010 e estabelece novos critérios de cálculo de prestações em dinheiro, assim como encargos, etc. salientar, ainda, que altera o regime de responsabilidade subsidiária do segurador.

Nestes termos a doutrina portuguesa também analisa acidentes de trabalho no teletrabalho, tendo em conta os seguintes elementos: local de trabalho, tempo de trabalho, subordinação jurídica.

Quanto ao local do teletrabalho em particular, o realizado no domicílio do trabalhador, o ordenamento jurídico português não proíbe, nem impõe a delimitação de uma divisão concreta do domicílio do trabalhador para a prestação da actividade laboral. Porém por razões de certeza e segurança jurídicas e para evitar situações de abuso e fraude à lei, entende-se que o trabalhador deve especificar de forma expressa, e por escrito, o local concreto da prestação das suas funções.

Para efeitos de aplicação da LAT, o artigo 170.º-A, n.º 5, do CT prevê que local de trabalho é todo aquele em que, comprovadamente, o trabalhador esteja a prestar o seu trabalho ao empregador;

No entanto, quanto ao tempo de trabalho, nos termos da alínea b) no. 2 do artigo 8, da LAT o conceito de tempo de trabalho inclui, para além do período normal de trabalho, “o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho.”

Este conceito de tempo de trabalho constante no artigo 8.º, n.º 2, alínea b), da LAT segundo critica prof. Pedro Romano Martinez: *“é mais amplo do que aquele que é referido no artigo 170.º-A, n.º 5, do CT, que parece afastar as pausas ou interrupções normais ou forçosas dos teletrabalhadores do conceito de tempo de trabalho. O que não será de aceitar, sob pena de violação do disposto no artigo 169.º do CT.”*³¹

³¹ MARTINEZ, Pedro Romano, sd, *Acidentes de trabalho em Teletrabalho*, A Revista, Supremo Tribunal de Justiça, publicado no numero 2 social, disponível em: <https://arevista.stj.pt/edicoes/numero-2/acidentes-de-trabalho-em-teletrabalho>, acedido em 12 de Junho, as 14:26 min

A LAT, no seu artigo 10.º, n.º 1, estabelece que a lesão contraída no tempo e no local de trabalho presume-se consequência de acidente de trabalho. Esta presunção foi pensada para as relações laborais em que o tempo e o local de trabalho foram definidos pelas partes e o trabalho era prestado apenas presencialmente e nas instalações da empresa.

Outra questão relevante, prevista nos termos do artigo 202 do CT, prende-se com o estabelecimento da conexão entre o acidente sofrido pelo trabalhador e a jornada de trabalho nos casos em que as partes acordaram o regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador com flexibilidade ou isenção de horário. Esta questão como sugere a professora Ana Catarina Carvalho, é difícil concretizar os momentos em que o trabalhador desenvolve a actividade, por isso sugere ainda que, seria de considerar a utilização de um sistema informático que registasse o tempo de trabalho.

Quanto à extensão do local de trabalho, encontramos também na doutrina portuguesa o acidente *in itinere*³², nos termos do artigo 9.º, n.º 1, alínea a), e n.º 2, da LAT. A este respeito, a doutrina portuguesa recorre a um caso da jurisprudência alemã, em dezembro de 2021, qualificou-se como acidente de trabalho a queda sofrida por um trabalhador quando se deslocava do seu quarto para a divisão onde trabalhava dentro do seu domicílio, no piso inferior.

O Tribunal Regional Social (Landessozialgericht), decidindo em primeira instância considerou a deslocação em causa como um acto preparatório, excluindo a sua reparação por essa razão. mas uma decisão a posterior em segunda instância, já pelo Tribunal Federal Social (Bundessozialgericht), revogou esta decisão e enquadrou a deslocação em causa no âmbito dos acidentes *in itinere*. De acordo com o Tribunal Federal Social a deslocação do teletrabalhador do seu quarto para a divisão onde prestava actividade dentro do seu domicílio configurava já, de certa forma, uma deslocação do teletrabalhador para o seu espaço de trabalho, ainda que dentro do seu domicílio, com o objetivo de cumprir com as suas funções profissionais e no interesse da entidade patronal.³³

³² Expressão de origem latina, para se referir aos acidentes no percurso

³³ Cfr. Jurisprudência alemã: do 2.º Senado do Tribunal Federal Social (Bundessozialgericht) (referência do ato B 2 U 4/21 R

1. Brasil

No Brasil, o teletrabalho foi primeiramente introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 (instituída pela Lei nº 13.467/2017), que introduziu o capítulo II, e operando alterações significativas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Alterações que incluíram regras específicas para o teletrabalho (dos artigos 75-A a 75-E da CLT).

O teletrabalho é definido nos termos do artigo 75-B como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Deste conceito, segundo Luiz Fernando de Melo, refere que;

“não se deve confundir teletrabalho com trabalho externo mesmo que ambos sejam realizados a distância, para o regime brasileiro, o referido trabalho externo, as suas tarefas são excepcionalmente realizadas fora das dependências da empresa, a sua própria natureza exige, mesmo que utilizem dispositivos informatizados. Por sua vez o teletrabalho optou-se por ser realizado fora dela.”³⁴

Esta prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as actividades que serão realizadas pelo empregado.

Já o artigo 75-C, que a modalidade de teletrabalho deve estar expressamente incluída no contrato, devendo trazer todas as suas actividades devidamente especificadas, de modo que o empregado não tenha incertezas no momento de executar suas tarefas.

Por sua vez o artigo 75-D, versa sobre as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de instrumentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, devem estar previstas em contrato escrito.

Quanto a acidentes de trabalho nos termos do artigo 19 da Lei nº 8.213/1991, considera-se aquele que ocorre pelo exercício da actividade laboral, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte ou incapacidade para o trabalho. A

³⁴ MELO, Luiz Fernando (2018), *Teletrabalho: análise crítica da Lei 13.467/2017*. São paulo: Ltr, 2018.

legislação brasileira também equipara as doenças, ocupacionais aos acidentes laborais, desde que demonstrado o nexo de causalidade com as actividades desenvolvidas.

No contexto dos acidentes de trabalho no teletrabalho, referir que para efeitos de responsabilidade civil por acidentes de trabalho, o regime Brasileiro de responsabilidade civil por acidentes de trabalho, demonstra desafios para a sua caracterização, sobretudo na comprovação do nexo causal, uma vez que o empregador não exerce controle directo sobre o ambiente domiciliar ou do local onde a actividade é desenvolvida.

a CLT não vincula a obrigação legal de o empregador prevenir doenças e acidentes de trabalho e sugere apenas o dever de instrução para evitar arbitrariedades em relação aos deveres das partes neste contrato.

Através do artigo 75-E, que vinca que o empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, quanto à precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

No entanto, encontramos alguma referência a nível da Constituição Federal de 1988 (CF/88), está previsto no art. 7º, inciso XXII: *“é responsabilidade do empregador garantir aos trabalhadores os seus direitos fundamentais para a redução dos riscos inerentes ao trabalho,”*

Para Emanuel Soares Cardozo Júnior:

“... o art. 75-E da CLT dispõe sobre a obrigação do empregado de assinar um “termo de responsabilidade”, se comprometendo a cumprir todas as instruções fornecidas pelo empregador relativas ao labor e à prevenção de acidentes. Porém, as disposições acerca do acidente de trabalho na CLT são muito subjetivas na especificação do acidente de trabalho no âmbito do teletrabalho e a falta de normas mais claras a respeito dos efeitos do acidente de trabalho no âmbito do teletrabalho provocam várias dúvidas sobre a possibilidade do empregador ser responsabilizado civilmente”³⁵

Da análise deste artigo, resulta evidente que impõe ao empregador o dever de orientar os empregados (trabalhadores), acerca das medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Ademais a inobservância dessas orientações pode resultar em

³⁵ JUNIOR, Emanuel Soares Cardozo, (2024) *Acidentes de Trabalho e sua Caracterização no Âmbito do Teletrabalho*: Manaus, Universidade federal do Amazonas, p. 15

responsabilização do empregador, nos termos do artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, quando comprovada culpa.

CAPÍTULO III

REGIME JURÍDICO DOS ACIDENTES DE TRABALHO NO TELETRABALHO EM MOÇAMBIQUE

Neste capítulo, analisar-se-á de forma pormenorizada o regime jurídico do teletrabalho e a sua conexão com o regime jurídico dos acidentes de trabalho vigente em Moçambique, todo quadro legal pátrio, a sua aplicabilidade, e procurar responder a questões reais que a realidade actual e o teletrabalho nos impõem. Procurar-se-á dar respostas à perguntas que emergiram com o advento da pandemia e a introdução desta figura em Moçambique.

1. Enquadramento legal do Teletrabalho em Moçambique

O teletrabalho no ordenamento jurídico moçambicano foi introduzido pela nova Lei de Trabalho, a Lei nº 13/2023 de 25 de Agosto, nos termos da alínea f) número 2 do artigo 3, remetendo o seu tratamento à uma lei especial, o que gera um primeiro entendimento de que para matéria de teletrabalho, carece de aprovação de regime jurídico próprio.

No entanto o número 3 do artigo 3, refere que as relações de trabalho previstas nos números 1 e 2 do referido artigo, bem como as de outros sectores cujas actividades requeiram regimes especiais, são reguladas pela presente Lei, (neste caso a lei supra citada), em tudo o que se mostrar adaptado à sua natureza e características particulares, assim conclui-se que o regime jurídico do teletrabalho em Moçambique, é a própria Lei de trabalho.

1.1. Conceito legal de teletrabalho

O conceito de teletrabalho, adoptado pelo legislador moçambicano, encontramos no glossário da LT, segundo o qual:

“Teletrabalho é a prestação da actividade laboral que é realizada sob autoridade e direcção do empregador, habitualmente fora do estabelecimento do empregador e com o

recurso a meios de tecnologias de informação e comunicação mediante o pagamento de remuneração.”³⁶

Deste conceito legal, adoptado pelo legislador Moçambicano, evidenciam-se quatro elementos:

- Prestação da actividade laboral que é realizada sob autoridade e direcção do empregador (subordinação Jurídica ao empregador)
- Local de trabalho (ser realizado habitualmente fora do estabelecimento do empregador)
- Recurso à meios de tecnologias de informação e comunicação
- E um quarto elemento que é a remuneração.

Com estes requisitos cumulativos, resulta evidente que o legislador moçambicano adoptou quanto à subordinação jurídica, o teletrabalho cuja actividade depende de poder e direcção do empregador, o teletrabalho realizado em dependência económica e subordinação jurídica, excluindo-se aqui o teletrabalho realizado de forma autónoma.

A LT, no seu artigo 21, define contrato de trabalho como sendo o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração. O que deve ser entendido que a opção legislativa moçambicana, ao referir-se à subordinação jurídica do teletrabalhador, pressupõe a existência de um contrato de trabalho, por isso, neste regime jurídico, o teletrabalhador vincula-se a um contrato de trabalho.

Quanto ao elemento local de trabalho, o conceito de teletrabalho adoptado, reporta à habitualidade da prestação ser realizada fora do local de trabalho, no entanto a lei não define com exactidão qual deve ser o local de trabalho, no entanto, como vimos, a doutrina refere que o local de trabalho em regime de teletrabalho pode ser desde o domicílio, os telecentros, (*shopping centres*), hotéis e outros.

No entanto, não se pode com isso, subentender a ideia de arbitrariedade na escolha do local de trabalho, como vimos, a relação laboral depende da existência de um contrato, contrato este, que contém o elemento da subordinação jurídica ao empregador,

³⁶ Cfr. Glossário da Lei de Trabalho, Lei n° 13/2023 de 25 de Agosto

daí concluir-se que o local de trabalho, onde será desenvolvida a actividade, é o local onde as partes no contrato definirem, essa definição sim, resulta do princípio da autonomia privada das partes, contudo, não se pode daqui depreender que a subordinação jurídica ao empregador será posta de lado. Em termos legais, a alínea c) do número 2 do artigo 39, refere a obrigatoriedade da indicação do local de trabalho no contrato de trabalho.

A lei de trabalho em vigor não define local de trabalho, em um artigo específico, mas ele pode ser definido pela conjugação de factores, como a obrigatoriedade de fazer menção no contrato, do local onde vai ser prestada a actividade, também factores como o pagamento da remuneração, a efectivação do poder de direcção e outros. O local de trabalho pode de uma forma ampla ser compreendido como ensina Menezes Leitão:

“toda a zona de laboração ou exploração em que um trabalhador se encontra a exercer a actividade sob autoridade e direcção do empregador. O local de trabalho corresponde ao sitio físico onde o trabalhador realiza habitualmente a sua actividade e onde se encontra por isso na disponibilidade do empregador. A sua importância na relação jurídica é grande³⁷.”

O local de trabalho, para efeitos desta norma e sobretudo pelo elemento da subordinação jurídica, deve ser o local onde o empregador consiga ter a disponibilidade do trabalhador e exercer o seu poder de direcção. A questão que se coloca é no regime de teletrabalho em moçambique, como é que pode ser exercido esse poder de direcção, quando o local de trabalho seja por exemplo um telecentro ou o domicilio do teletrabalhador?

O carácter da habitualidade é um elemento fundamental no contrato, o que pressupõe que a realização do trabalho fora do local de trabalho, é o conteúdo do local de trabalho resultante desta modalidade e não uma faculdade, neste caso o local de trabalho é mesmo entendido como todo o lugar que não seja o estabelecimento do empregador onde habitualmente se realiza a prestação, sendo este o regime regra, por isso é neste local onde recai a disponibilidade do trabalhador e o poder de direcção deste.

Em relação a questão do recurso à tecnologias de informação e comunicação, quanto a este elemento instrumental, é o que, como vimos anteriormente, o que difere o

³⁷ LEITÃO, Luis Telles de Menezes, *apud*, EGIDIO, Baltazar Domingos, *op. cit.* p. 699

teletrabalho de outras formas de trabalho à distancia como o trabalho ao domicílio, por ser requisito fundamental e obrigatório nesta modalidade de trabalho.

No entanto, neste caso a questão que se coloca é a quem cabe prover estes instrumentos tecnológicos? E será através deles que o empregador exercerá o controle ? nos termos do artigo 58 da LT, as partes tem o dever de mútua colaboração para obter maior produtividade e profissionalismo na empresa bem como para a promoção de condições de trabalho. no entanto, constituem deveres do empregador dentre outros, alínea J) do número 1 do artigo 60 da Lei do trabalho, não obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada. Pela conjugação destes artigos, resulta o entendimento de que a responsabilidade em prover os instrumentos de trabalho é da entidade empregadora.

Nos termos dos artigos 10 conjugado com o artigo 11 da LT, o empregador não deve dispor de meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante a utilização de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador e deve proteger o seu direito à confidencialidade da correspondência, caso receba pelo mesmo instrumento, por exemplo e-mails pessoais.

Elaborado o conceito legal de teletrabalho, cabe a seguir analisar os acidentes de trabalho no âmbito do direito moçambicano, e enquadrá-los no teletrabalho.

2. Enquadramento legal de acidentes de trabalho em Moçambique

A Constituição da República de Moçambique não traz o conceito de acidentes de trabalho de forma clara, nem taxativa, contudo confere dignidade ao trabalhador e proteção ao trabalhador nos termos do n° 2 do artigo 85 do texto Constitucional³⁸

Como já foi amplamente debatido acima pelo quadro teórico doutrinal, a responsabilidade por acidentes de trabalho tem um regime jurídico relativamente as regras gerais da responsabilidade civil prevista no Código Civil, artigo 483.

Especificamente a responsabilidade pelo risco³⁹, como refere o professor Baltazar Egídio⁴⁰, o desenho do nosso legislador para a responsabilidade acidentária

³⁸ Cfr. Art.85 CRM

³⁹ Cfr. Art. 499 CC

⁴⁰ EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2017). *Op. Cit.* p. 688

encontra seu suporte nesta teoria da responsabilidade objectiva, como o conceito legal de acidente a seguir demonstra.

Esta teoria de forma sucinta, refere que a responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes de acidentes de trabalho não pressupõe a culpa mas é justificada na ideia de risco da actividade laboral de que o empregador beneficia, enquanto credor da prestação. Esta culpa da entidade patronal, foi substituída aqui nesta teoria, por uma relação de causa e efeito entre o acidente e o exercício do trabalho. podendo neste caso o dano indemnizável provir tanto de facto praticado pela pessoa do responsável, como de facto praticado por terceiro, de factos naturais, ou até de factos do próprio lesado. O que o professor Pedro Romano Martinez chama de risco de ter trabalhadores.

2.1. Conceito legal de acidentes de trabalho

O conceito legal de Acidentes de Trabalho, encontramos previsto no artigo 226 da Lei do Trabalho, nos termos da qual: *“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 subordinado lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho.”*

Encontramos também previsto no artigo 9 do Regulamento que estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (RJATDP) , aprovado pelo Decreto nº 62/2013 de 4 de Dezembro, nos termos do qual: *“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 lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho.”*

O conceito legal dado pelos dois instrumentos, resulta evidente que se trata da mesma realidade Jurídica, no conceito dado pelo RJATDP, o “trabalhador por conta de outrem” referido neste instrumento, como esclarece o professor Baltazar Egídio, trata-se de trabalhador subordinado, referido no conceito legal dado pela LT.

Deste conceito, conclui-se que para que seja considerado acidente de trabalho, é necessário que reúna cumulativamente os seguintes elementos: local de trabalho (elemento espacial); tempo de trabalho (elemento temporal) e o nexo de causalidade, entre o evento e a lesão (elemento causal).

2.1.1. Extensão do conceito de acidente de trabalho

O conceito de acidentes de trabalho encontra uma extensão nos termos do numero 2 do artigo 226 da LT e do no. 2 do artigo 9 do Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, nos termos do qual considera-se ainda acidente de trabalho o que ocorra:

a) na ida ou regresso do local de trabalho, quando utilizado meio de transporte fornecido pelo empregador, ou quando o acidente seja consequência de particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso;

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

c) por ocasião da prestação do trabalho fora do local e tempo do trabalho normal, se verificar enquanto o trabalhador executa ordens ou realiza serviços sob direcção e autoridade do empregador;

d) na execução de serviços, ainda que não profissionais, fora do local e tempo de trabalho, prestados espontaneamente pelo trabalhador ao empregador de que possa resultar proveito económico para este;

acrescenta-se no entanto, a este conceito a alínea e) do número 2 do artigo 9 do RJATDP, como parte desta extensão do conceito de acidente de trabalho, “*o sinistro que ocorre no local onde ao trabalhador deve ser prestado qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto ai permanecer para estes fins.*”

Feito este quadro conceptual dos acidentes de trabalho, resta entender casuisticamente estes elementos e procurar entender a relação deste conceito com o regime de teletrabalho.

3. Acidentes de trabalho no teletrabalho

Identificados todos elementos constitutivos dos dois conceitos de teletrabalho e de acidentes de trabalho, falta saber, tal como sugerem os objectivos deste trabalho, que consistem em procurar entender o critério que deve ser adoptado pelo legislador na

determinação de acidentes de trabalho no teletrabalho, analisando o enquadramento jurídico dos acidentes de trabalho no regime de teletrabalho em Moçambique.

analisemos o conceito legal de acidentes de trabalho e a sua adequação no contexto do teletrabalho no ordenamento jurídico moçambicano.

Do conceito jurídico de acidentes de trabalho constatou-se que para que tal seja considerado acidente de trabalho, há necessidade da existência dos seguintes elementos:

3.1. Local de trabalho para efeitos de acidentes de trabalho no teletrabalho (elemento espacial)

Qual é o local de trabalho para efeitos de determinação de acidentes de trabalho? como já foi referenciado, a lei moçambicana não define local de trabalho, no entanto, nos termos da alínea c) do número 2 do artigo 39, a obrigatoriedade da indicação do local de trabalho no contrato de trabalho.

No conceito legal de acidentes de trabalho, a noção de local de trabalho que daí se extrai é mais abrangente que a da LT, que admite a extensão do conceito, referindo-se também ao acidente que tem lugar fora do local onde a prestação ocorre habitualmente. Como por exemplo na ida ou vinda do local de trabalho, desde que se preencha os requisitos exigíveis como o trajecto e o uso da viatura da entidade empregadora.

No âmbito do teletrabalho, como descrito anteriormente, caracteriza-se pela circunstância do trabalhador executar a sua atividade a partir de um espaço que não é o local da entidade empregadora, no entanto, o regime jurídico actual que tutela o teletrabalho, coloca a exigência de um contrato de trabalho, sendo por isso obrigatório nos termos da alínea c) nº 2 do artigo 39, definir o local de trabalho. então é este, que deve ser entendido local de trabalho que deve ser considerado no âmbito do teletrabalho.

Sendo que o teletrabalho é trabalho subordinado, e por força do nº 2 do artigo 226 da LT e nº 2 do artigo 9 do RJATDP conjugados com o nº 3 do artigo 3 da LT, é aplicável o regime jurídico moçambicano de acidentes de trabalho ao teletrabalho, e, por isso, o conceito de acidente de trabalho adoptado pelo legislador aplicável ao teletrabalho.

Não obstante a clareza sobre o regime jurídico dos acidentes de trabalho no teletrabalho, nem todos os acidentes ocorridos com trabalhadores que se encontram em teletrabalho, devem ser qualificados como acidentes de trabalho. por isso é de questionar se este regime jurídico esgota todas as questões que advém desta nova realidade, o teletrabalho?

É que, desde logo, o teletrabalho pela sua circunstância de o trabalhador executar a sua actividade a partir de um espaço que não é determinado pelo empregador, para efeitos de prevenção de riscos decorrentes da actividade laboral, não tem também o controlo, e que não tem fácil acesso, nem liberdade para o adaptar.

Por outro lado, não é menos verdade que o teletrabalho permite aos trabalhadores, na esmagadora maioria dos casos, uma gestão mais flexível aos seus interesses dos períodos de trabalho e não trabalho. Assim, a aferição da responsabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho tem de ser vista de uma forma mais cautelosa.

Surge também a questão de como identificar os acidentes ocorridos no domicílio do teletrabalhador? A lei não oferece elementos que permitam facilmente apurar se o acidente terá ocorrido durante ou no âmbito do exercício da actividade laboral, da análise do regime jurídico moçambicano, resulta evidente que existe dificuldade da determinação do nexo causal entre o evento e o acidente, é seguro concluir que a lei moçambicana apresenta lacunas na determinação de acidentes de trabalho no teletrabalho.

a) Acidente in itinere

Da extensão do conceito de acidentes de trabalho, resultante das disposições legais contidas nos artigo 226 da LT e no artigo 9 do RJATDP, verificamos que não basta que um acidente de trabalho, para ser qualificado como tal, ocorra dentro do local de trabalho acordado com o trabalhador, ainda que durante o período normal de trabalho. É necessário apurar bem as circunstâncias do caso concreto. Pois a lei considera acidentes de trabalho ainda os que ocorrem na ida ou na volta do trabalho, o chamado *acidente in itinere*, ou acidente de percurso.

No entanto a lei exige que o trabalhador esteja a seguir um percurso determinado e usando meio ou viatura da entidade empregadora. A questão que surge é a de entender

se a um trabalhador no regime de teletrabalho, realizado no domicílio, que se desloca do seu quarto em direcção ao compartimento da casa onde habitualmente realiza a sua actividade e sofre acidente, pode este ser caracterizado, a luz desta extensão do conceito, um acidente de percurso?

A dificuldade reside em saber se, permanecendo o trabalhador no seu domicílio a realizar a atividade em teletrabalho, pode ainda assim haver acidente de percurso. Devendo apurar-se se a deslocação é para a satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador.

Tendo por base o carácter excecional dos acidentes de percurso, importa verificar se o trajeto realizado pelo teletrabalhador e a necessidade de o realizar se enquadra na satisfação das mencionadas necessidades atendíveis.

A este respeito, a título exemplificativo, podemos recorrer ao caso da jurisprudência alemã, como referido acima pela doutrina portuguesa.

Como bem aponta a decisão do Tribunal Federal Social (Bundessozialgericht), parece ser importante estabelecer uma conexão com a prestação de trabalho, ou seja, o acto, no contexto do qual ocorre o acidente, tem de servir os interesses do empregador. Por outras palavras, é necessário que o acidente ocorra no contexto de actos preparatórios da prestação de trabalho, ou no âmbito da prestação de trabalho, ou no contexto de conclusão de trabalhos. Será, no entanto, essencial perceber qual será o critério interpretativo que virá a ser adotado pela jurisprudência moçambicana em casos semelhantes.

3.2. Tempo de trabalho para efeitos de acidentes de trabalho (elemento temporal)

Tal como resulta da determinação legal, outro elemento constitutivo de acidente de trabalho é o tempo de trabalho (elemento temporal). para que seja caracterizado como acidente de trabalho, o mesmo deve ocorrer dentro do tempo de trabalho, que é determinado no âmbito da LT, através do período normal de trabalho, nos termos do no. 2, do artigo 92. Nos termos do qual considera-se duração efectiva de trabalho, o tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo ao empregador ou se encontra à disposição deste.

A mesma lei, nos termos do números 1 e 2 do artigo 93, fixa até 9 horas o limite máximo diário de período normal de trabalho. esta lei refere ainda que a prestação da actividade pode porém estar sujeita a interrupções, nos termos do artigo 97 da LT: *“O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, sem prejuízo dos serviços prestados em regime de turnos.”*

Da extensão dada pelo conceito de acidentes de trabalho fica demonstrado que nem sempre o acidente de trabalho, deve ocorrer dentro do tempo do trabalho, podendo ocorrer antes ou depois da prestação da actividade; resulta também desta extensão da lei que o mesmo pode ocorrer fora do local e tempo de trabalho, desde que o trabalhador esteja a executar ordens ou serviço sob direcção e autoridade do empregador, assim o é em relação a interrupções durante o tempo de trabalho que sejam protegidas por lei.

É de se pensar numa situação em que o trabalhador interrompe a prestação de trabalho, apesar de estar dentro do seu horário de trabalho, para iniciar a preparação de uma refeição ou para brincar com os filhos e sofre um acidente durante o período normal de trabalho,

Já ficou demonstrado que o regime jurídico do teletrabalho é a Lei do trabalho, nestes termos, concluir-se que o tempo de trabalho para efeitos de acidente de trabalho no teletrabalho é o constante no regime jurídico adoptado pelo legislador moçambicano para efeito de acidentes com necessárias adaptações.

Contudo, resulta o entendimento de que o facto de estar na interrupção da actividade ou outra, não descaracteriza o acidente de trabalho.

3.3. Nexo de causalidade para aferir acidente de trabalho no teletrabalho

O nexo de causalidade é aferido entre o acidente e a lesão, tal como refere a lei, o sinistro deve causar uma lesão grave para que seja considerado acidente, esta teoria que o legislador adoptou está em contraposição à teoria que defende a existência de uma acção ou facto que causa dano.

A este respeito o legislador como já se referiu adoptou a teoria da responsabilidade pelo risco. A responsabilidade emerge pelo risco que a actividade representa. Alguma doutrina e até mesmo parte da legislação brasileira defende uma teoria mista.

O teletrabalho por força da adopção do regime da LT e do RJATDP, é de adoptar esta teoria e o entendimento do nexo de causalidade, será o adoptado pelo legislador, referir que quanto ao nexo de causalidade, o Teletrabalho não operou alteração a este entendimento.

➤ **Descaracterização dos acidentes de trabalho**

A lei prevê o regime da descaracterização do acidente de trabalho que consiste na não qualificação como acidente de trabalho o sinistro sofrido pelo trabalhador em virtude de violação das regras de segurança, quer seja de forma intencional ou por negligência grosséira ou outras previstas por lei.⁴¹

Esta descaracterização dos acidentes de trabalho, procura aferir a existência da obrigação de indemnizar por parte do empregador. Este regime está previsto na Lei do trabalho, nº 1 do art. 227⁴² e encontramos o mesmo regime no RJATDP⁴³, com acréscimo da alínea c) que se encontra suprido na LT. Este regime refere-se de forma taxativa à situações que excluam a obrigação de indemnizar por parte do empregador, apesar da verificação do acidente de trabalho.

Quanto a nós este regime é o aplicável para efeitos do teletrabalho, no entanto, para que um acidente num telecentro ou no domicílio, seja considerado de trabalho no regime de teletrabalho, deve-se comprovar a relação directa e imediata com a execução das tarefas profissionais; a ocorrência do mesmo durante o horário laboral definido no contrato de teletrabalho e a existência de instrumentos ou condições do teletrabalho.

No âmbito do teletrabalho, a descaracterização pode ocorrer quando não se verificar nexo de causalidade entre o acidente e o teletrabalho, ou ainda outros que apesar de estarem directamente relacionados com a actividade laboral, resultarem de:

Dolo ou negligência grave do trabalhador (exemplo trabalhador embriagado durante o expediente e sofre queda, ou acidente causado por uso improprio dos equipamentos fornecidos);

⁴¹ Cfr. Glossário da LT

⁴² Cfr. No. 1 art 227 da LT

⁴³ Cfr. No 1 art. 11 do RJATDP

De violação deliberada das instruções do empregador sobre segurança e saúde no trabalho (exemplo se o trabalhador deliberadamente ignorar orientações como uso de cadeira adequada, iluminação e pausas que resultem em lesão por esforço repetitivo);

De força maior estranha ao trabalho (tais como catástrofes naturais, incêndio sem ligação com o equipamento de teletrabalho).

Importa referir que nos termos do número 1 do artigo 7 do RJATDP, o empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pelos acidentes para entidades seguradoras legalmente autorizadas em Moçambique. O que pressupõe a obrigatoriedade deste seguro por parte de entidade empregadora.

CONCLUSÕES

O presente trabalho, foi concebido com o objectivo de analisar o teletrabalho por ser uma realidade nova no contexto moçambicano, entender seus elementos, apartir daí conhecer o seu enquadramento legal no contexto moçambicano.

Constituiu objectivo ainda na concepção deste trabalho a análise do regime jurídico vigente, na legislação laboral e a sua adequação no âmbito do teletrabalho, assim como analisar em especial o regime de acidentes de trabalho.

Na perspectiva de dar resposta a sociedade, segurança jurídica e protecção dos sujeitos juslaborais envolvidos numa relação laboral em que tenha o teletrabalho como modalidade.

Para tal definimos, um objectivo geral, que é o de discutir o critério que deve ser adoptado pelo legislador na determinação de Acidentes de trabalho no teletrabalho. Como ponto de partida para a discussão, colocou-se algumas perguntas de pesquisa que guiam a nossa discussão: Que critério de determinação de acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho?

Que elementos constitutivos dos acidentes de trabalho, incluindo a sua extensão

Qual deve ser considerado conceito de local de trabalho e tempo de trabalho no regime de teletrabalho?

Do nosso estudo, conclui-se que o teletrabalho comporta os seguintes elementos: subordinação jurídica, local de trabalho fora do estabelecimento do empregador, recurso à tecnologias de informação e comunicação e remuneração.

A este respeito concluímos que a nível do direito comparado, seguimos o conceito e elementos semelhantes, contudo existem algumas diferenças introduzidas pelos novos instrumentos recentemente, é o caso de Portugal com a aprovação da nova Lei.

Quanto ao regime jurídico do teletrabalho, conclui-se que a aprovação da lei 13/2023 de 25 de agosto, o teletrabalho passa a ter cobertura legal, com remissão à regime especial, mas por força do no. 3 do artigo 3 conjugado com a alínea f) do número 2 do artigo 3, o regime jurídico do teletrabalho é a lei de trabalho.

E por força desta disposição o regime de acidentes aplicável ao teletrabalho, é o regime moçambicano de acidentes, previsto na Lei do Trabalho e no Regulamento de acidentes de trabalho e doenças profissionais, aprovado pelo Decreto nº 62/2013 de 4 de Dezembro, que aprova o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho.

Por isso o local de trabalho e o tempo de trabalho para efeitos de acidentes de trabalho em Moçambique, é o definido neste regime jurídico, contudo é de recomendar que se considere a possibilidade da verificação de outros elementos de ligação ao trabalho como é o caso dos circunstancialismos que possam envolver a relação laboral, pois o requisito local de trabalho com o advento do teletrabalho, tornou-se volátil, sem prejuízo da segurança jurídica.

É também nosso entendimento que o conceito de acidentes de trabalho constante da Lei, não foi pensado para a nova realidade do teletrabalho que agora se instala de forma mais generalizada. No entanto, o mesmo terá uma margem suficiente para a tratar devidamente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Manuais consultados

- ALEGRE, Carlos. (2010), Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais – anotação ao Regime Jurídico, Coimbra, Almedina.
- AMADO, João Leal (2009), Contrato de Trabalho, coimbra, coimbra Editora.
- EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2017). Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho). Vol. I. Cheshire (Reino Unido): DeanprintLtd.
- HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. (2012). Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho. São Paulo.
- LEITÃO, Luís Menezes. (2008). Direito do Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora.
- LEITÃO, Sara. (2021) “Os Acidentes de Trabalho em Teletrabalho”, Prontuário de Direito do Trabalho.
- MARCONI, Marina de Andrade. (2001). Metodologia Científica para o curso de Direito. 2ª Ed. São Paulo: Atlas.
- MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Anotado, Lei nº 7/ 2009, de 12 de Fevereiro, art. 165º, nº 3.
- MARTINEZ, Pedro Romano (2006) Direito do Trabalho, , 3ª edição, coimbra, Almedina.
- RAMALHO, Maria do Rosario Palma. (2010). Direito do Trabalho: ParteII- situações laborais individuais. 3ª edição, Lisboa. Almedina.
- REBELO, Glória. (2004). Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o direito do Trabalho, RH Editora, 1ª Ed.
- REDINHA, Maria Regina Gomes. (2007) - Teletrabalho: anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003. Porto: FDUP
- VASCONCELOS, Pedro Manuel Pais de. (2012). Teoria Geral do Direito Civil, 7ª Edição, Almedina
- WINTER, Vera Regina Loureiro. (2005). Teletrabalho: uma alternativa de emprego. São Paulo: LTr.

1.1. Publicações periódicas

- AMADO, João Leal. (2018). Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 5

- COELHO, Teresa Moreira. (2021). “Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões”. In Revista Internacional De Direito Do Trabalho. Ano I. N.º 1. Lisboa. Disponível em, em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>. 34
- MARTINEZ, Pedro Romano. (2023). “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, Revista de Direito da Responsabilidade, Ano 5, disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2023/acidentes-de-trabalho-em-teletrabalho-pedro-romano-martinez/>
- SPRITZER, Thiago. (2008). Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador, Rio de Janeiro, p. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>

2. Legislação

a) Nacional

- Constituição da República
- Antiga Lei do Trabalho nº 23/2007, de 1 de Agosto
- Lei do Trabalho Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto
- Decreto 62/2013 de 4 de Dezembro (Regulamento que estabelece o regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

b) Estrangeira

- Constituição da República Portuguesa
- Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto - aprovou o Código do Trabalho de Portugal
- Lei nº 13.467/2017 lei que altera a consolidação das leis de trabalho (CLT) – Brasil

3. Jurisprudência

- 2.º Senado do Tribunal Federal Social (Bundessozialgericht) (referência do acto B 2 U 4/21 R)