



O INSTITUTO DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO – DIREITO À INDEMNIZAÇÃO À LUZ DO REGIME JURÍDICO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS.¹

Helder Júlio TEXEIRA^{2}*

*Mestrando em Direito, Advogado Estagiário e
Docente Universitário.

*Esmeraldo Luciano RODRIGUES***

**Advogado Estagiário.

Resumo

Com o crescimento económico e aumento do poder de produção no actual capitalismo ou mundo de negócios baseado na economia de mercado aonde a economia é muitas das vezes manipulada ou controlada pelos privados, tornou o consumo cada vez maior e de modo igual com a produção e junto às cobranças por produtividade em curto espaço de tempo.

Deste modo, as doenças relacionadas ao trabalho ou provocadas pelas condições do trabalho, trazem consequências negativas tanto para o empregado quanto para a entidade empregadora, pois um empregado que se torna incapaz de realizar suas actividades compromete toda uma empresa desde a actividade em si que ele desempenha, até a necessidade de outra contratação no tempo em que ele estiver inapto, e com visão ampla de que investir em melhorias para o bem-estar, com isto, urge a necessidade do trabalhador receber por parte do empregador uma indemnização resultante do acidente de trabalho e doença profissional.

Palavras – Chave: Trabalhar e Empregador, acidente e doenças profissionais.

¹ Artigo JuLaw n.º 31/2022, publicado em <https://julaw.co.ao/o-instituto-das-doencas-profissionais-no-ordenamento-juridico-angolano/>, aos 25 de abril de 2022. O conteúdo deste artigo é de exclusiva e inteira responsabilidade do autor, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da JuLaw. É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

² Conta JuLaw: <https://julaw.co.ao/user/heldertexeira/>



THE PROFESSIONAL DISEASES INSTITUTE IN ANGOLAN LEGAL SYSTEM – RIGHT TO INDEMNITY UNDER THE LEGAL REGIME FOR WORK ACCIDENTS AND PROFESSIONAL DISEASES.

ABSTRACT

With the economic growth and increase in the power of production in the current capitalism or business world based on the market economy where the economy is often manipulated or controlled by the private, consumption has become increasingly greater and equally with production and along with to charges for productivity in a short period of time.

In this way, illnesses related to work or caused by working conditions, have negative consequences both for the employee and for the employer, since an employee who becomes unable to carry out his activities compromises an entire company from the activity itself that he performs, until the need for another contract in the time when he is unfit, and with a broad view that investing in improvements for the well-being, with this, it is urgent for the worker to receive from the employer a compensation resulting from the accident of work and occupational disease.

Keywords: Work and Employer, accident and occupational diseases.



Introdução

O presente artigo alude sobre o Instituto de Doenças Profissionais no Ordenamento Jurídico Angolano – Direito à Indemnização à Luz do Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, sendo que o regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, encontra o seu acolhimento, no Decreto n.º 53/05 de 15 de Agosto. E, nos termos deste Decreto, tem uma base fundamental na garantia do trabalhador na reparação de danos que dizem respeito e resultem de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aos trabalhadores por conta de outrem e seus familiares, protegidos pelo sistema de protecção social obrigatória.

Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais oriundas de um vínculo laboral carecem de um tratamento especial, pois são sem dúvidas, acontecimentos súbitos que em circunstância alguma, o trabalhador saiba certamente a que hora tal incidente pode vir a ocorrer, a ser assim, é de suma importância que o empregador ao cuidar matérias desta natureza, deve primar por uma conduta que não comprometa a vida do trabalhador afectado tendo em conta a sua debilidade de saúde.

O assunto relativo às doenças profissionais é um tema extremamente actual, e ao mesmo tempo atemporal, isso explica-se pelo facto de que, durante a revolução industrial, os trabalhadores eram expostos a ambiente de riscos e períodos extremamente excessivos de trabalho sem entremeie durante o tempo de trabalho ou também sem tempo necessário de descanso. Essas condições extremas eram, no entanto, a base de tais doenças profissionais.

Fazendo um breve sumário do que será analisado no presente estudo, devese apontar para a noção do direito trabalho e alusão ao contrato de trabalho, bem como a relação jurídico-laboral e o contexto histórico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais e o seu enquadramento legal. Em momento seguinte, uma análise no direito a indemnização à luz do regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais, fazendo-se menção a responsabilidade civil do empregador, direito de indemnização do trabalhador, por conseguinte, determinação e a revisão do montante, conclusão e a consequente bibliografia.

1. Noção do Direito de Trabalho

Promovendo um mergulho epistemológico sobre a noção do direito de trabalho, mas fornecendo algumas considerações teóricas sobre a questão, motivo pelo qual convém explicar ser de domínio público que na antiguidade o homem promovia seu sustento por meio da colecta de alimentos encontrados na natureza, o “trabalho” pode ser definido como o processo entre a natureza e o homem, através do qual este realiza, regula e controla, mediante sua própria acção, o intercâmbio da matéria com a natureza.

O termo trabalho, está historicamente vinculado a algo ruim, doloroso, desagradável e degradante. Aponta a doutrina que a palavra vem do latim *tripalium*, uma espécie de instrumento de tortura que pesava sobre os animais, Pedro Martinez ³ entende que “a evolução semântica da palavra até ao actual significado de trabalho, talvez se tenha ficado a dever ao facto de segurar os animais no sobredito aparelho implicar um certo esforço”.

Em latim, a palavra correspondente a trabalho é «Labor», daí, muitas vezes falar-se em direito laboral ou *jus laboralismo*. A todas estas expressões são usadas em sinonímia, de facto, é frequente a utilização, como expressões equivalentes, de direito do trabalho, direito laboral ou *juslaboralismo*.⁴

Nesta óptica, definimos o direito de trabalho como sendo conjunto ou sistema de normas jurídicas que regulas as relações jurídico-laboral entre o trabalhador e empregador por meio de um contrato individual ou colectivo de trabalho.

2. Contrato do Trabalho

As relações particulares entre os membros duma determinada sociedade civilizada, impõe a necessidade da criação de cláusulas para seu desenvolvimento com o efeito de definir os

³ MARTINEZ, Pedro Romano. (2010). «Direito do Trabalho» 2ª edição, Almedina Editor. Coimbra, Portugal. p.3

⁴ CORDEIRO, Menezes. (1991). «Manual de Direito do Trabalho» p.19



direitos ou deveres de cada parte, salvaguardando em razão disso o princípio da paz social. Esse conjunto de cláusulas emerge ao que juridicamente se dá o nome de contrato.⁵

A complexidade dessas relações estimula a imperiosa necessidade de, no âmbito do pensamento jurídico, classificar de forma diversa esses contratos, como por exemplo, contrato de compra e venda. Assim, com mais precisão, para o nosso caso em concreto, vamos discorrer sobre o contrato de trabalho.⁶

De acordo com Aldino Fonseca, o contrato de trabalho é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição de um empregador dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração.⁷

Podemos encontrar tal definição no artigo 3.º n.º 3 da NLGT, e a mesma não procrastina muito da definição legal prevista no artigo 1152.º do CC, que define o contrato de trabalho como sendo “o contrato pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e a direcção desta”

Importa elucidar também que, o contrato de trabalho é um negócio jurídico obrigacional. Isto é, trata-se de um contrato de direito civil, previsto no Livro II, Título II – Dos contratos em especial e Capítulo VIII. Segundo o contrato de trabalho um negócio jurídico obrigacional, aplica-se-lhe as regras gerais do negócio jurídico, previstas no artigo 217.º e seguintes do Código Civil, dos contratos previstas nos artigos 405.º e seguintes do Código Civil, do cumprimento das obrigações, nos artigos 762.º e seguintes do Código Civil, e do não cumprimento das obrigações, previstas nos artigos 790.º e seguintes do Código Civil.

No contrato de trabalho não há manifestações de *ius imperi*, e as partes – empregador e trabalhador – ao negociar o contrato, actuam em pé de igualdade na celebração de contrato,

⁵ MIGUEL, Laura Mandona Paula Eduardo/ CAUNZE, Uzana Olga Guilherme. (2021). «Cessação do contrato de trabalho com fundamentos em doenças profissionais: reflexões sobre direito a indemnização» Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Lueji A’Nkonde. p. 11

⁶ MIGUEL, Laura Mandona Paula Eduardo/ CAUNZE, Uzana Olga Guilherme. (2021). *Ibidem*

⁷ FONSECA, Aldino Pedro. (2017). O Contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano Antes e Depois da Nova Lei Geral do Trabalho, p.73



podendo estes contratar ou não, há liberdade na celebração e igualdade na execução do contrato, sendo as excepções estabelecidas justificadas pela protecção da parte mais fraca.⁸

O contrato de trabalho é necessariamente o contrato oneroso. A retribuição, enquanto contrapartida patrimonial pela actividade desenvolvida pelo trabalhador é um elemento essencial do conceito de contrato de trabalho de tal modo que, se não houver retribuição, então, não estamos diante de um contrato de trabalho, mas, sim, diante de um outro tipo de contrato, como o de prestação de serviço na modalidade de mandato, que pode ser gratuito ou oneroso.

A subordinação jurídica, para além da alienabilidade e do poder disciplinar na sua vertente mais característica, tem duas facetas: o dever de obediência, que recai sobre o trabalhador e o poder de direcção, conferido ao empregador.

A mesma, consite ainda numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato de trabalho face às ordens, regras e orientações do empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que regem.⁹ A subordinação implica um dever de obediência para o trabalhador, admitindo-se a possibilidade de existência de desobediência legítima – o que implica a ideia de que existe uma área demarcada de subordinação e de que o poder patronal tem limites fixados pela própria lei e pelos instrumentos regulamentares de grau inferior. Estes limites deveriam, em princípio, resultar do simples objecto do contrato: o trabalhador deve obediência dentro do que se obrigou a fazer, e não fora disso.

3. Relação Jurídico-Laboral

A vida social é de relação e a regulamentação cabe em parte, ao direito. No entanto, esta relação a maior das vezes desenvolve-se através de contratos que entre os homens se

⁸ MARTINEZ, Pedro Romano (2010). Direito do Trabalho, p. 58

⁹ FONSECA, Aldino Pedro. (2017). Ob Cit.p. 74



estabelecem e criam entre eles certos vínculos e, este vínculo tem que ser relevante para o direito e são por ele reguladas e tuteladas.¹⁰

Falar da relação jurídico-laboral ou mesmo situação jurídica, é mister salientar que, neste, está vinculado todas as situações que se estabelecem entre os sujeitos da relação laboral (máxime) é relevante para o direito. Mas, para existir a mesma, e por conseguinte se verificar acidente de trabalho e doença profissional, por conseguinte o direito à indemnização, é necessário que haja um contrato de trabalho, isto é, um vínculo donde se estabelece uma relação jurídica. E, é nestes termos, que o artigo 10.º da LGT no seu n.º 1, estabelece o seguinte: “A relação jurídico-laboral constitui-se com a celebração do contrato de trabalho e torna mutuamente exigíveis os direitos e os deveres do trabalhador e do empregador que são partes no contrato”.

Entende professor Pedro Martinez¹¹ que, o contrato de trabalho é um negócio jurídico obrigacional, ou seja, estruturalmente, apresenta-se como um contrato de Direito Civil. No código civil, o contrato de trabalho inclui-se, pois, entre os regimes especiais previstos no título II, do livro respeitante ao Direito das Obrigações.

O contrato de trabalho é entendido como “aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição de um empregador, dentro do âmbito da organização e sob direcção e autoridade desta, tendo como contra partida uma remuneração”.¹²

No entendimento do professor Adalberto Luacuti¹³ o contrato de trabalho é um *nominem iuris* consagrado no Código Civil e bastante tratado na Lei Geral do Trabalho, e, acrescenta que o contrato de trabalho é uma figura genericamente civilística, e o legislador remete a sua regulamentação à legislação especial.

Portanto, doutrinalmente não existe uma explicação ou um conceito unitário e consensual de contrato de trabalho, a ser assim, salvo o melhor entendimento, obriga-nos a limitar-nos ao

¹⁰ TCHIYOMBE, José/ TCHIKOMO, Evaristo. (2019). «Sumários Desenvolvidos de Introdução ao Estudo de Direito» 1ªed, Mayamba Editora. Luanda, Angola, p. 203

¹¹ MARTINEZ, Pedro Romano *Idem*, p. 301

¹² Vide art.º 3.º n.º 3 da Lei Geral de Trabalho (2017) – Lei n.º 7/15 de 15 de Junho, 2ª ed. Plural Editora, p. 6

¹³ LUACUTI, Adalberto João Teleia. (2013) «Ocupação efectiva do posto de trabalho como garantia da realização plena do contrato de trabalho» Revista de estudos avançados da Faculdade de Direito – UAN. p.26



conceito legal em sentido técnicojurídico que é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição de um empregador, dentro do âmbito da organização e sob direcção e autoridade desta, tendo como contra partida uma remuneração.

Do exposto, definimos nós o contrato de trabalho como sendo, aquele pelo qual uma pessoa singular ou colectiva põe a disposição da sua capacidade profissional a outrem mediante a retribuição.

4. Contextualização histórica dos Acidentes de Trabalho

O desenvolvimento da sinistralidade inerente à perda da capacidade de ganho somadas às múltiplas carências económicas e sociais dos operários da época dariam origem àquilo a que se designou por “questão social”. Esta questão social baseou-se na necessidade de criação de medidas legislativas de protecção relativamente aos acidentes de trabalho que resultam doenças profissionais.¹⁴

A protecção de riscos emergentes da "infortunistica" laboral (composto pelos acidentes de trabalho e as doenças profissionais) só começou a ter acolhimento legal a partir da revolução industrial por força da crescente utilização de máquinas e da insalubridade dos locais de trabalho.¹⁵

Assim, a Alemanha foi um dos primeiros países a legislar sobre a matéria das condições de trabalho e os riscos profissionais, Rosário Palma Ramalho, refere que neste país, “o diploma que constitui o arranque da legislação geral sobre condições de trabalho remonta desde 1891 (Arbeiterschutzzgesetz von 1891), mas já na época de Bismarck surge a legislação no domínio dos riscos ligados à doença, aos acidentes de trabalho e à velhice, em 1883, 1884, e 1889 respectivamente.

¹⁴ Decreto n.º 53/05 de 15 de Agosto, regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

¹⁵ Refere-se a sistematizações de técnicas que se dedicam ao estudo dos riscos, doenças ou acidentes que uma pessoa pode sofrer em seu trabalho. Consultado em www.dicio.com.br/infortunista



E o exemplo alemão foi seguido nos últimos anos do século XIX e princípios do século XX, por outros países da Europa.¹⁶ Daí que se atribui a importância da qual se justificou na consagração de princípios da protecção social dos trabalhadores noutros instrumentos de direito internacional, nomeadamente a Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigo 25.º que rege sobre o direito à Protecção Social, a doença e a invalidez. Ainda assim, há Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, sociais e Culturais, que versa os direitos emergentes de acidente de trabalho (cf. artigo. 7.º).

Em Portugal até à independência de Angola, a intervenção legislativa em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais traduziu-se, essencialmente, nos seguintes diplomas:

A Lei n.º 83, de 24-07-1913, que introduziu o sistema de reparação dos acidentes de trabalho, regulamentada pelos Decretos n.ºs 182, de 18-10-1913, e 183, de 24-10-1913, a que se seguiu o Decreto n.º 5637, de 10-05-1919, que criou o "seguro social obrigatório, contra desastres no trabalho", bem como os "tribunais de desastres no trabalho," e que tinham por base a teoria do risco profissional.

À data da independência de Angola, a matéria dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais achava-se regulada no Título II, do Estatuto do Trabalho de Angola (aprovado pelo Diploma Legislativo n.º 2827, de 05-05-1977) e, quanto aos trabalhadores rurais, no Capítulo V, do Título VIII, do Código do Trabalho Rural (aprovado pelo Decreto n.º 44.309, de 27-04-1962).

Estes diplomas mantiveram-se em vigor após a independência, e por força do estatuído na Resolução n.º 12/81, de 07-1919, deixou de ter cunho jurídico dando o lugar o Decreto n.º 53/05, de 15 Agosto.

¹⁶ Como: Portugal, Inglaterra Segurança de trabalho I, escrito por: Leandro Silveira Ferreira e Neverton Hofstadler Peixoto: 2002, PP. 17 e 19. Mesmo entendimento da Maria Romano, DIREITO DO TRABALHO – PARTE II-SITUAÇÕES LABORAIS INDIVIDUAIS, ed. 2. Revista e atualizada. 2008. P. 743 e 743.



Por seu turno, a Constituição da República de Angola consagra como direitos fundamentais de natureza económica e social os direitos dos trabalhadores à segurança no trabalho (art. 76.º, n.º 1), e o direito à “assistência (...) em qualquer situação de incapacidade para o trabalho” (art.º. 77.º, n.º 1).

4.1. Enquadramento Legal

Como foi dito supra, o regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, encontra o seu acolhimento, no Decreto n.º 53/05 de 15 de Agosto. E, nos termos deste Decreto, tem uma base fundamental na garantia do trabalhador na reparação de danos que dizem respeito e resultem de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aos trabalhadores por conta de outrem e seus familiares, protegidos pelo sistema de protecção social obrigatória.¹⁷

O mesmo Decreto define acidente de trabalho de três pontos de vistas, legal, técnico e preventivo.

Facto – Acontecimento súbito;

Trabalho – Ao serviço da empresa ou instituição;

Lesão ou danos corporais.

Nos termos do artigo 3.º n.º 1 do decreto supra, enuncia que acidente de Trabalho é um acontecimento súbito, que ocorre pelo exercício de actividade laboral ao serviço da empresa, Instituição que provoque no trabalhador, lesão ou danos corporais de que resulte a incapacidade parcial ou total, temporária ou permanente para o trabalhador ou ainda morte.

Por esta linha pensamento, pois que, constitui o nosso foco, e está enquadrado no capítulo III – Doenças Profissionais. Dito isto, e para uma clarificação dos conceitos, e não sendo repetitivo, considera-se doenças profissionais aquelas que ocorrem no exercício profissional,

¹⁷ Vide artigo 1.º do Decreto n.º 53/05 de 15 de Agosto



ou seja, aquelas que acontece ao longo da acção do trabalho de uma empresa ou instituição contraente/empregador, tal qual expresso no Decreto acima referido.

Impõe-nos esmiuçar que só são consideradas profissionais para efeitos a que se destinam as alterações da saúde patologicamente definida, gerada por razões da actividade laboral, nos trabalhadores que de forma habitual se expõe a factores que produzem doença e que estão presentes no meio ambiente de trabalho ou em determinadas profissões ou ocupação.¹⁸

Ainda assim, o diploma acima rectro, entende-se e são classificadas as doenças profissionais nos seguintes termos:

Doenças Provocadas por Agentes Químicos, neste, destacam se as seguintes: chumbo e seus compostos e ligas, flúor e seus compostos, fósforo e seus compostos, óxido de carbono, etc, etc.

Doenças do Aparelho Respiratório: pneumoconioses por poeiras mineiras, antracose, baritose, asma profissional, etc, etc.

Doenças Provocadas por Agentes Físicos: causas por ruído, hipoacusia por lesão colear.

De realçar que estas doenças são elencadas são meramente a título exemplificativo.

4.2. Acidente de trabalho e doença profissional

Os acidentes de trabalho no mundo constituem um problema de saúde pública, atingindo principalmente jovens e adultos causando elevado número de casos de incapacidade temporal e absoluta para o trabalho e óbitos¹⁹.

Deste modo, entendemos que os trabalhadores possuem direitos e deveres com a ocorrência de acidentes de trabalho. O trabalhador tem o direito de executar suas actividades laborais em condições seguras, saber quais os riscos de seu trabalho e se está assegurado

¹⁸Vide artigo 6.º do Decreto n.º 53/05 de 15 de Agosto

¹⁹ ROUQUAYROL, M. Z. **Epidemiologia e saúde**. Rio de Janeiro: Medsi, 1999.



legalmente, quanto ao tratamento, manutenção do emprego e benefícios de salário quando é vítima de acidente de trabalho.

Segundo MENDES, acidente de trabalho “é o acontecimento fortuito, súbito e anormal devido a causas exteriores e estranhas à vontade do trabalhador, que causa neste a morte ou danos corporais e ou psíquico, originando uma incapacidade parcial ou total para o desempenho desta mesma actividade²⁰.

5. Direito a Indemnização à Luz do Regime jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

Na relação Jurídico-laboral o trabalhador é a parte mais fraca do contrato, esta situação faz com que a sistematização de normas, princípios e leis garantam mais eficácia no surgimento de um determinado litígio. Assim, em determinados princípios transversais do Direito de Trabalho que asseguram o trabalhador bem como o princípio da protecção, consagrado nos termos do artigo 76.º da Constituição da República de Angola, sob epigrafe Direito ao Trabalho, com especial atenção n.ºs 2 e 3²¹.

Segundo ALDINO PEDRO da FONSECA, o princípio da Protecção é a espinha dorsal de todo o Direito de Trabalho. É o princípio que dá à natureza intuitiva e que serve de fonte de onde emanam os “demais princípios específicos do Direito de Trabalho”²².

Em boa verdade, estes são considerados como meros corolários do princípio protectivo do trabalhador. Acrescenta, o mesmo autor, em regra, deve-se proporcionar uma forma de compensar a superioridade económica do empregador em relação ao trabalhador, dando a esta última superioridade jurídica. Esta é conferida ao trabalhador, no momento em que se lhe dá a

²⁰ MENDES, R; DIAS E. C. (1991). **Da medicina do trabalho á saúde do trabalhador**. Rev. Saúde Publica, v. 25, n. 5, p. 341-349

²¹ Consagra: todo trabalhador tem direito a formação profissional, justa remuneração, descanso, ferias, Protecção e segurança no trabalho. Acrescenta o n 3 para assegurar o direito ao trabalho incumbe ao Estado a promover: suas alienas a), b) e c).

²² Princípios: da irrenunciabilidade de direitos, da comunidade da relação do emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade, e princípio de boa-fé, conforme ilustra Albino Pedro da Fonseca. cit., p.49.



protecção que lhe é dispensada por meio da lei. De acordo com autor, o princípio da Protecção é dividido em três: *O in dubio pro operário*, o da aplicação da lei mais favorável ao trabalhador e da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

Quando há extinção da relação jurídico-laboral provocada por razões de acidentes de trabalho de que resulta doença profissional do trabalhador "Na dúvida, deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador, quando se analisa um preceito que encerra regra laboral, o *in dubio pro operário*. Isto é, *in dubio operário*; não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem ónus da prova no caso concreto".

A que se refere a aplicação da norma mais favorável, pode ser dividida de três maneiras: (i) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica para o trabalhador. Com isso se quer dizer que, as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria das condições sociais do trabalhador; (ii) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador; (iii) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador.

No entanto, se o adicional de horas extra previsto em convenção colectiva de trabalho for superior ao previsto na lei ou na Constituição deve aplicar-se o adicional da primeira. A excepção à regra diz respeito às normas de carácter imperativo.

6. Responsabilidade Civil do Empregador

A matéria da responsabilidade civil do empregador na relação jurídicolaboral, não encontra tratamentos nos manuais de direito do trabalho, achando-se somente em estudos destinados a prática do direito²³.

²³ Ema Migonta e Silvana Silva (2020). Monografia apresentado na FDULAN « assédio moral laboral face a responsabilidade civil do empregador – trabalhadores contratados a termo certo no sector público regulado pela lei geral de trabalho: estudo de caso da administração municipal do lucapa». p.17



A responsabilidade é o dever de arcar com as consequências do próprio comportamento ou do comportamento de outras pessoas. É uma obrigação jurídica concluída a partir do incumprimento de direitos, no decurso de uma acção contrária ao ordenamento jurídico.

Reparação é o meio judicial utilizado, ou seja, em outras palavras, é reparar o direito de outrem violado. Ao passo que, Danos é o mal, prejuízo, ofensa material ou moral causada por alguém a outrem, detentor de um bem jurídico protegido, assim ocorre quando o bem é diminuído ou deteriorado. Desta feita, a responsabilidade civil pela reparação dos danos pressupõe o dever judicial de restituir ou compensar o prejuízo causado a outrem.

A disciplina jurídica da responsabilidade civil do empregador apresenta alguma especificidade com respeito às regras gerais da responsabilidade civil aquiliana, constantes nos arts.º 483.º e ss do Código Civil (CC). Com efeito, sendo o direito do trabalho, direito privado especial, cabe aludir às especificidades do regime, em particular, com respeito ao direito comum que é, em grande parte, o direito das obrigações²⁴.

Deste modo, Responsabilidade civil é o dever a que está adstrito a determinado agente de reparar os danos resultantes da sua conduta, seja pelo incumprimento de um acordo (responsabilidade obrigacional) ou pela violação dos direitos de personalidade e reais de outrem (responsabilidade extra obrigacional ou aquiliana)²⁵.

Quando nos referimos a expressão “dever a que está adstrito a um agente”, entenda-se esse “agente” como podendo ser uma pessoa singular ou física e pessoa colectiva ou jurídica quer seja, de direito privado ou público, nos termos dos artigos 483.º e 501.º do CC.

No entender de CARLOS Da SILVA, a responsabilidade civil consiste na necessidade imposta pela lei a quem causar prejuízos a outrem de colocar o ofendido na situação em que estaria sem lesão. Visa tornar indemne, sem dano, o lesado, visa colocar a vítima na situação em que estaria sem ocorrência do facto danoso, conforme consagram os artigos 483.º e 562.º todos do Código Civil.

²⁴ *Ibidem*

²⁵ Cfr. TORRES, António Maria Pinheiro. (2010). «*Noções Fundamentais de Direito das Obrigações*». 2ª Edição. Coimbra editora. Coimbra, Portugal. p. 171

O legislador consagrou no preceituado 483.º n.º 1, do Código Civil vigente ao dispor: 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. Extraí-se do preceito acima destacado que a noção de culpa, em sentido amplo, (dolo e culpa em sentido estrito) encontra-se dentro do próprio conceito de acto ilícito.

Por sua vez, no n.º 2 do mesmo artigo, atribui ao causador de dano a outrem, em decorrência da prática de acto ilícito, a obrigação de o reparar. Desta forma, como regra geral, a responsabilidade civil a ser imputada ao agente que causa dano a outrem é de natureza subjectiva, percutindo-se, além do nexo de causalidade existente entre a conduta (causa) e o dano (efeito), a sua culpabilidade (Culpa ou dolo).

A materialização de uma conduta lesiva de interesses alheios legalmente protegidos pode-se dar por intermédio de um acto praticado pelo próprio lesante e aqui falar-se em Responsabilidade civil subjectiva, ou também, por intermédio de uma pessoa, daí falar-se-ia em responsabilidade civil objectiva.

A primeira é aquela em que a obrigação de indemnizar para o agente quando provoca danos a outrem e, quando ele actue ilicitamente e com dolo ou culpa. Responsabilizando-se pela culpa, é fazer apelo à liberdade moral do homem, apresentar os danos como consequências evitáveis, estimulando zelos e cuidados para impedi-los. E é este tipo de responsabilidade que nos interessa para o presente estudo no âmbito da responsabilidade civil do empregador²⁶.

Neste tipo de responsabilidade subjectiva para que possa se efectivar é necessário a existência de alguns elementos que constituem os pressupostos, com seguinte fundamento²⁷:

1. O facto – causador do dano deve ser um facto humano (acção ou omissão) voluntário.

²⁶ VARELA, De Mato Antunes. (2015). «*Das Obrigações em Gerar*». Vol I. 10ª Edição. Editora Almedina. Coimbra, Portugal. p. 523

²⁷ DA SILVA, Carlos Alberto Burity. (2014). «*Teoria Geral do Direito Civil*» 2ª Ed. Revista e actualizada, p.178



2. A ilicitude – deve estar em contradição com sentido global do direito instituído (ex: violação de um direito de outrem).

3. A culpabilidade – consiste em actuar com conduta que merece reprovação ou censura do direito, sendo que o lesante, pela sua capacidade e em face das circunstâncias podia e devia ter agido doutro modo.

4. Dano – é necessário a existência de um prejuízo efectivo na esfera de interesse do titular do direito.

5. Nexó de causalidade – o dano tem que ser causado ou provocado pelo facto em causa e, só são consideráveis os danos resultantes do facto, causados por ele, e não por outros.

A segunda responsabilidade civil objectiva ou pelo risco – verifica-se sempre que alguém é responsabilizado por prejuízos causados a outrem, independentemente de culpa. Nos casos em que a lei consagra esta responsabilidade, está por detrás um velho princípio conforme a justiça e a solidariedade social: «*ubi commoda, ibi incommoda*»²⁸.

No código civil angolano já vêm consagrado do artigo 499.º a 510.º, alguns casos da responsabilidade civil pelo risco, entre outros, os seguintes: Danos causados pelos comissários, danos causados pelos animais, acidente por viação e danos causados por instalação de energia eléctrica ou gás etc.

A Teoria da Responsabilidade Civil Objectiva para ALMEIDA FRANCO e GOMES ÁLVES entendem que independentemente da acção ou omissão, deverá o Estado ser responsabilizado. Ou seja, na acção ou omissão do Estado, em razão de seu perene dever de fiscalizar, deve verificar os motivos pelos quais houve a falta do serviço, a priori os órgãos, respectivos titulares, agentes e funcionários estão obrigados a indemnizar o lesado, para garantir a protecção diante da acção do agente público²⁹.

²⁸ MARTINEZ, Pedro Romano. *Ob Cit*, p. 893

²⁹ ALMEIDA, A.B.F & GOMES, A. Clara – *Artigo Científico: Responsabilidade Civil do Estado*, publicado em 2016 .



Pelo exposto, podemos dizer que o tipo de responsabilidade emergente nos casos de acidentes de trabalhos e doenças profissionais é sem dúvida uma responsabilidade objectiva ou pelo risco, porque, esta responsabilidade começou por se afirmar nestas matérias de trabalho para evitar que a ânsia de maior lucro levasse os empresários a descuidar as condições de segurança nas construções e na utilização de maquinismos.

Outrossim, não obstante, que nas matérias das doenças e acidentes profissional regra geral se verificar a responsabilidade objectiva ou pelo risco, pode também noutros casos verificar-se uma responsabilização subjectiva.

Nas situações em que o próprio empregador criar um clima ou condições iminentes para o perigo dos seus trabalhadores, situações em que ele mesmo sabe que determinadas máquinas não estão mais em condições se serem usadas mesmo assim se abstém de acautelar a situação ou melhorar a mesma, este deve ser responsabilizado pela negligência.

7. Direito de indemnização do trabalhador

A indemnização estabelecida em sede de acidentes de trabalho ou doenças profissionais apresenta-se em duas vertentes: a primeira que respeita à recuperação física e psíquica do sinistrado; e a segunda que corresponde ao pagamento de uma quantia pecuniária em função a morte ou da incapacidade de trabalho³⁰, falar aqui das doenças profissionais propriamente ditas.

A recuperação do sinistrado prende-se com o princípio geral de responsabilidade civil da restauração natural (artigo 562.º do Código Civil), em que por via da obrigação de indemnizar se pretende restabelecer a situação anterior⁷⁹.

A indemnização pecuniária em caso de morte ou de incapacidade de trabalho (doença profissional), determina-se, nos termos do direito das obrigações, por sucedâneo pecuniário (artigo 566.º do Código Civil).

Nos termos gerais, o artigo 22.º do Decreto n.º 53/05 de 15 de Agosto prescreve que a indemnização pode ser em espécie ou em dinheiro para cobrir os danos nele previstos.

³⁰ MARTINEZ, Pedro Romano. *Ob cit*, p. 925 ⁷⁹*Ibidem*



No artigo 23.º do referido diploma, incluem-se só algumas prestações em espécie e em dinheiro, no fundo aquelas que correspondem ao tipo delimitado de dano, estabelecido pelo legislador, implica a indemnização estatuída, pois, ela não corresponde para outros danos, designadamente os não patrimoniais e, as situações não prenunciadas no artigo 23.º só serão ressarcíveis nos termos gerais da responsabilidade civil extracontratual.

7.1. Determinação e a revisão do montante

Nestas situações esclarece o autor que a determinação do montante depende do dano sofrido pelo trabalhador, ao contrário, perante caso de morte ou incapacidade, para além do dano, o montante da indemnização é aferido pela retribuição do trabalhador, esta retribuição o salário normalmente auferido pelo trabalhador³¹. Por exemplo, em caso de incapacidade permanente absoluta a pensão anual é vitalícia corresponderá a 80% da retribuição, portanto, a indemnização é normalmente paga em pensões anuais ou quinzenais, pois esta noção encontra o respaldo no artigo 567.º Código Civil³².

De acordo com o Decreto n.º 53/05 de 15 de Agosto que aprova o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, o valor estipulado é insuficiente e ineficaz para reparação dos danos resultante da doença profissional.

A revisão ou modificação do montante de indemnizados ou compensados surge naquelas situações em que o dinheiro não corresponde ao tratamento do trabalhador, “assim a modificação pode advir de agravamento ou melhoria da lesão ou doença, podendo em função da alteração verificada, a indemnização ser aumentada, reduzida ou excluída, também para atualização da pensão é necessário a inflação.”³³

³¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, p. 789

³² Martínez, Pedro Romano. pp. 769 a 772.

³³ MARTINEZ. *Ob. Cit.* p. 771 a 772.



Conclusão

Portanto, o direito ao trabalho está intimamente ligado aos valores da dignidade da pessoa humana e aos paradigmas do estado social de direito, pois, constitui um dos direitos fundamentais mais importante a par da vida e da liberdade. É nestes termos que se diz que, foi e continua a ser importante na vida do homem, desde o início dos tempos até os dias de hoje.

As doenças profissionais ou acidente de trabalho é o acontecimento súbito que ocorre pelo exercício da actividade laboral ao serviço da empresa e que provoque no trabalhador lesão ou danos corporais de que resulte incapacidade parcial ou total, temporária ou permanente, ou morte. Podendo assim que durante o trajecto normal ou habitual de ida ou regresso do local de trabalho pode se verificar também os acidentes ou doenças profissionais de actos de defesa da vida humana e da propriedade social nas instalações da empresa e os ocorridos durante a realização de actividades sociais, culturais e desportivas organizadas pela empresa.

Nestes termos, sempre que se verificar uma doença profissional ou acidente de trabalho, deve se chamar a responsabilidade do empregador para que apoie o seu trabalhador nos prejuízos que o mesmo obteve em detrimento do seu trabalho prestado à sua empresa.

Lunda-Norte – Angola, 21 de Abril 2022

SOBRE OS AUTORES:

HELDER JÚLIO TEXEIRA

Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Lueji A'Nkonde. Advogado Estagiário, Assistente da FDULAN e Candidato inscrito no Curso de Mestrado na UAN na Opção Jurídico-Civil. Tel. +244 930 188 195

ESMERALDO LUCIANO RODRIGUES

Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Lueji A'Nkonde. Advogado Estagiário. Tel. +244 944 417 527



Bibliografia

- ALMEIDA, A.B.F & GOMES, A. Clara – *Artigo Científico: Responsabilidade Civil do Estado*, publicado em 2016 .
- CORDEIRO, Menezes. (1991). «*Manual de Direito do Trabalho*», Coimbra Editora.
- DA SILVA, Carlos Alberto Burity. (2014). «*Teoria Geral do Direito Civil*», 2ª Ed. Revista e actualizada.
- Decreto n.º 53/05, de 15 Agosto
- FONSECA, Aldino Pedro. (2017). «*O Contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano Antes e Depois da Nova Lei Geral do Trabalho*».
- MARIA, Romano. (2008). «*Direito Do Trabalho – Parte II- Situações Laborais Individuais*», ed. 2. Revista e atualizada.
- MENDES, R; DIAS E. C. (1991). «*Da Medicina Do Trabalho À Saúde Do Trabalhador*». Rev. Saúde Pública, v. 25, n. 5, p. 341-349
- MIGONTA, Ema / SILVA, Silvana (2020). Monografia apresentado na FDULAN « *Assédio Moral Laboral Face A Responsabilidade Civil Do Empregador – Trabalhadores Contratados A Termo Certo No Sector Público Regulado Pela Lei Geral De Trabalho: Estudo De Caso Da Administração Municipal Do Lucapa*».
- MIGUEL, Laura Mandona Paula Eduardo/ CAUNZE, Uzana Olga Guilherme. (2021). «*Cessação do contrato de trabalho com fundamentos em doenças profissionais: reflexões sobre direito a indemnização*», Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Lueji A’Nkonde.
- ROUQUAYROL, M. Z. (1999). «*Epidemiologia e saúde*». Rio de Janeiro: Medsi.
- TORRES, António Maria Pinheiro. (2010). «*Noções Fundamentais de Direito das Obrigações*». 2ª Edição. Coimbra editora. Coimbra, Portugal.
- TCHIYOMBE, José/ TCHIKOMO, Evaristo. (2019). «*Sumários Desenvolvidos de Introdução ao Estudo de Direito*» 1ªed, Mayamba Editora. Luanda, Angola.
- VARELA, Antunes De Mato. (2015). «*Das Obrigações em Geral*». Vol I. 10ª Edição. Editora Almedina. Coimbra, Portugal.