

COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS – CAUTELAS E ABORDAGEM PREVENTIVA

O Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, regulado pelo Decreto n.º 53/05, de 15 de Agosto, classifica como acidente de trabalho o acontecimento súbito que ocorre no exercício da actividade laboral que provoque ao trabalhador qualquer lesão ou danos corporais de que resulte incapacidade parcial ou total, temporária ou permanente para o trabalho, ou ainda a morte. A lei amplia este conceito ao ponto de, por exemplo, casos de acidentes ocorram durante o trajecto normal ou habitual de ida ou regresso do local de trabalho, qualquer que seja o meio de transporte utilizado no percurso, qualifique como acidente de trabalho. Por outro lado, são consideradas como doenças profissionais aquelas constantes no índice codificado, que se encontra anexo ao referido decreto, as quais implicam a alteração da saúde gerada por razões da actividade laboral nos trabalhadores que de forma habitual se expõem a factores que produzem doenças e que estão presentes no meio ambiente de trabalho ou em determinadas profissões ou ocupações.

De acordo com o Decreto n.º 53/05 acima referido, as entidades empregadoras estão obrigadas a transferir para uma empresa seguradora angolana a responsabilidade resultante de acidentes de trabalho e de doenças profissionais relativamente a todos os trabalhadores, aprendizes e estagiários, após a data de entrada em vigor do respectivo contrato de trabalho.

Um dever essencial que é imposto pelo Decreto n.º 53/05 aos empregadores é o de participação de qualquer acidente de trabalho ou doença profissional à seguradora e autoridades laborais, o qual é objecto de uma regulamentação muito estrita e com consequências altamente perniciosas para o empregador em caso de incumprimento.

Com efeito, ocorrendo um acidente de trabalho, a entidade empregadora deve participar à empresa seguradora no prazo estabelecido na apólice de seguro e à Direcção Provincial do INSS todos os acidentes verificados, no prazo de sete dias, utilizando para o efeito o modelo de impresso apropriado. A entidade empregadora é responsável pelas consequências da participação tardia do acidente, tendo a seguradora o direito de regresso dos montantes que tenha pago indevidamente.

No que respeita a doenças profissionais, o pessoal médico e paramédico dos serviços de saúde, deve participar aos empregadores todos os casos clínicos em que seja de presumir a existência de doenças profissionais, sendo a remessa das participações efectuada à empresa seguradora e à competente Direcção Provincial do INSS. O Decreto n.º 53/05 não regula aqui de uma forma expressa o prazo de participação da suspeita de doença profissional, sendo a sua regulamentação normalmente deixada para as condições gerais das apólices de seguro.

Contudo, a lei não clarifica o conceito de suspeita de doença profissional para efeitos de participação imediata pelo empregador à respectiva seguradora. Dada esta imprecisão e a insegurança que a mesma implica na gestão de casos semelhantes, consideramos que em todos os casos em que exista uma qualquer dúvida de existência de uma doença profissional, o empregador deverá aplicar o máximo de diligência, participando de imediato o facto à empresa seguradora a fim de o trabalhador ser submetido o mais rápido possível a exames médicos de despiste de doenças profissionais. Neste campo, a inação da entidade empregadora poderá ser usada como argumento pela empresa seguradora para se isentar de qualquer responsabilidade, sendo, neste caso, o empregador quem responderá, integralmente, por todos os custos decorrentes das doenças profissionais do trabalhador, nomeadamente o pagamento de pensões possivelmente vitalícias e assistência médica e medicamentosa ao trabalhador.

JURISPRUDÊNCIA

Multa por cancelamento do registo de contratos de trabalho celebrados com estrangeiros não-residentes. Princípio da proporcionalidade (Acórdão da Câmara do Cível, Administrativo, Fiscal e Aduaneiro do Tribunal Supremo, de 20 de Março de 2018)

O caso em apreço consistiu numa Acção de Recurso Contencioso de Impugnação de Acto Administrativo. Parte deste litígio e da conclusão a que chegou o Tribunal revestem especial importância na medida em que, pela primeira vez, um tribunal veio esclarecer o âmbito de aplicação concreta da obrigação de cancelamento do registo de contratos de trabalho celebrados com trabalhadores estrangeiros não-residentes, bem como a forma de actuação da Inspeção Geral do Trabalho.

O Tribunal entendeu que, a obrigação constante do artigo 7.º do revogado Decreto n.º 5/95, de 7 de Abril, hoje correspondente ao artigo 8.º do Decreto Presidencial n.º 43/16, de 6 de Março, deve ser interpretada em conjunto com os artigos 13.º e 25.º da Lei do Emprego (Lei n.º 18-B/92, de 24 de Junho), segundo os quais *“as entidades empregadoras deverão igualmente comunicar, no prazo de 30 dias, as desvinculações de todos os trabalhadores estrangeiros não-residentes às divisões regionais (...)”*.

Segundo o Tribunal, a lei conforma-se com a mera comunicação ao centro de emprego competente por se tratar de uma infracção facilmente reparável e, assim, passível de actuação preventiva e pedagógica por parte das autoridades laborais em obediência ao princípio da proporcionalidade.

Quer isto dizer que, a falta de comunicação ao centro de emprego do cancelamento do registo de contratos de trabalho celebrados com estrangeiros não-residentes deve ser, antes de mais, alvo de actuação pedagógica por parte das autoridades laborais, as quais devem primeiro fazer recomendações às entidades empregadoras com vista ao saneamento deste tipo de infracção e aplicar apenas as multas na eventualidade de as recomendações não serem acatadas.

Esta decisão reveste manifesta importância pois clarifica que a transgressão em apreço deve primeiro ser alvo de uma actuação pedagógica por parte das autoridades laborais, ao invés de ser imediatamente aplicada aos empregadores a multa prevista na lei (artigo 10.º do revogado Decreto n.º 5/95 e artigo 16.º do actual Decreto n.º 43/16).

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Presidencial n.º 150/18, de 19 de Junho** – Altera o n.º 1 do Anexo I a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º e o n.º 1 do Anexo II a que se referem os n.ºs 1 e 3 do artigo 3.º, ambos do Decreto Presidencial n.º 56/18, de 20 de Fevereiro, que estabelece o regime de isenção e os procedimentos de simplificação dos actos administrativos para concessão de vistos de turismo;
- **Lei n.º 10/18, de 26 de Junho** – Estabelece o novo regime do Investimento Privado, nomeadamente os novos princípios e regras destinados a facilitar, promover e acelerar a realização de investimentos privados no País, introduzindo alterações significativas neste âmbito.

FUTURAS OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA:

- Elaboração e envio da folha de registo de remunerações ao INSS (empresas com mais de 20 trabalhadores são obrigadas a remeter por via electrónica) e proceder ao pagamento das contribuições até ao dia 10 do mês seguinte.
- Envio à empresa seguradora com quem tenham celebrado o seguro obrigatório de acidentes de trabalho, de uma cópia da folha de salários e remunerações adicionais tributáveis pagas em cada mês aos trabalhadores, autenticada pela Inspeção Geral do Trabalho. A apólice de seguro pode conter regras próprias sobre esta matéria, devendo assim ser confirmadas.
- Envio para o tribunal competente, numa base semestral, de quatro exemplares de um mapa, em modelo próprio, do qual constem os acidentes de trabalho da responsabilidade da entidade empregadora, participados no semestre anterior.

Para mais informação contactar os seguintes membros da Miranda Alliance:

JAYR FERNANDES

Jayr.Fernandes@mirandaalliance.com

ELIESER CORTE REAL

Elieser.Real@mirandaalliance.com

NUNO GOUVEIA

Nuno.Gouveia@mirandaalliance.com

© Miranda Alliance, 2018. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respectivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação contêm informação de natureza geral e não têm por objectivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Este Boletim Laboral é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.