



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA
A POLITÉCNICA
INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS - ISAEN
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL
6ª Edição

TEMA:
APLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NAS
RELAÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Mestrando: **Carlos Singano Famano Júnior**

Código: **455820**

Orientador: **Prof. Doutor Pedro Maciel Baltazar**

Maputo, Abril de 2022



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA
A POLITÉCNICA
INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS - ISAEN
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL
6ª Edição

APLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NAS
RELAÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito Empresarial,
no Instituto Superior de Altos Estudos e Negócios, como requisito parcial
para a obtenção do Grau de Mestre em Direito Empresarial

Mestrando: **Carlos Singano Famano Júnior**

Orientador: **Prof. Doutor Pedro Maciel Baltazar**

Maputo, Abril de 2022

Autor: **Carlos Singano Famano Júnior**

**APLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NAS
RELAÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

Área de concentração: **Direito Empresarial**

Júri:

Presidente: _____

Supervisor: _____

Oponente: _____

Data da aprovação: ____/____/____

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, **Carlos Singano Famano Júnior**, declaro por minha honra que a presente dissertação nunca foi apresentada para a obtenção de qualquer grau acadêmico por quem quer que seja, e é produto da minha investigação pessoal, estando indicadas no texto e na bibliografia as fontes de que me servi.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha esposa, Sebastiana José Manuel Lubrino Famano, aos meus filhos Manuela, Clésio e Karen e em especial aos meus pais Carlos Singano Famano e Angélica Abiba Salimo Famano “in memória”, pelo grande amor, carinho e pelos valores que sempre me inculcaram e permitiram ser o que sou hoje.

AGRADECIMENTOS

A Deus por me ter dado vida, força e fé para a conclusão deste trabalho.

A minha família que nos momentos difíceis teve palavras sábias e de consolo para que não desistisse dos meus sonhos.

Ao Professor Doutor Pedro Maciel Baltazar, meu orientador, que com muita atenção dedicou o seu tempo e conhecimentos, em transformar este trabalho num facto.

Aos meus colegas Sérgio dos Céus Nelson e Filipe Chirindza, amigos e aos dirigentes das associações sindicais e de empregadores, com destaque para o Pelouro da Área Laboral da Confederação das Associações Económicas de Moçambique (CTA), pela disponibilidade e colaboração dispensada.

LISTA DE ABREVIATURAS

CCT	Convenções colectivas de trabalho
CCT	Comissão Consultiva do Trabalho
COMAL	Centro de Conciliação, Mediação e Arbitragem Laboral
CRM	Constituição da República de Moçambique
CT	Comissão de trabalhadores
CTA	Confederação das Associações Económicas de Moçambique
i.e.	<i>id est</i> /isto é/ou seja/neste sentido/nesta perspectiva
IRCT	Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho
LT	Lei do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho

RESUMO

O presente estudo pretende debater um princípio do Direito do Trabalho e procura analisar a relevância e aplicabilidade da boa-fé, nas relações colectivas de trabalho, demonstrando que a falsa representação na negociação, das convenções colectivas, pode desencadear uma greve.

Como principal ilação, da nossa pesquisa, percebemos que, para haver uma prossecução harmoniosa, nas relações colectivas de trabalho, é necessário que as associações sindicais e as associações de empregadores, em representação dos seus associados, adoptem um comportamento baseado na boa-fé, desde o início, durante o processo de negociação de Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho, até a sua conclusão, fornecendo à contraparte informações credíveis e adequadas ao prosseguimento das negociações até a assinatura da convenção ou acordo colectivo de trabalho, conforme previsto no n.º 1, do artigo 165, da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto – Lei do Trabalho -, para evitar falsas interpretações e entendimento do conteúdo, das convenções de trabalho, que, desde logo, podem criar condições para eclosão de conflitos laborais, como por exemplo a greve, que tem sido usada como meio de reivindicação de melhores condições de trabalho, pelos trabalhadores.

Para a materialização da pesquisa, o trabalho baseou-se em métodos como revisão bibliográfica e entrevistas, que nos levassem ao alcance dos objectivos. Como resultado, percebemos a ainda defeituosa salvaguarda da boa-fé, como princípio basilar do Direito, nas relações colectivas do trabalho, tendo ainda percebido a importância de tal princípio, por ser um elemento jurídico capaz de estabelecer parâmetros, visando garantir uma relação harmoniosa, nas relações laborais, em particular, podendo reduzir desigualdades e conflitos internamente emanados, por causa das condições de trabalho oferecidas pelas entidades empregadoras.

Palavras-chave: boa-fé, relações colectivas de trabalho, sindicatos, empregadores.

ABSTRACT

This study aims to discuss a principle of Labor Law and seeks to analyze the relevance and applicability of good faith in collective labor relations, demonstrating that the false representation in the negotiation of collective agreements can cause a strike.

As a main inference, from our research, we realize that, in order to have a harmonious continuation, in collective labor relations, it is necessary that unions and employers' associations, on behalf of their members, adopt a behavior based on good faith, since the beginning, during the negotiation process of Collective Labor Regulation Instruments, until its conclusion, providing the counterparty with credible and adequate information for the prosecution of negotiations until the signing of the collective labor treaty or agreement, as provided for in paragraph 1 of the article 165, of act no. 23/2007, of August 1st - Labor Law-, in order to avoid false interpretations and understanding of the content of labor conventions, which, may create conditions for the outbreak of labor conflicts, as an example the strike, which has been used as a means of demanding better working conditions by workers.

To materialize the research, the work was based on methods such as literature review and interviews that would lead us to reach the objectives. As a result, we realize that there still defective protection of good faith, as a basic principle of Law, in collective labor relations, and the importance of such principle was also perceived, as it is a legal element capable of establishing parameters, aiming to guarantee a harmonious relationship in labor relations particularly, being able to reduce inequalities and conflicts arising internally, because of the working conditions offered by the employers.

Keywords: Good faith, collective labor relations, unions, employers.

ÍNDICE

	Pág.
Termo de aprovação	i
Declaração de autenticidade	ii
Dedicatória	iii
Agradecimentos	iv
Lista de abreviaturas	v
Resumo	vi
Abstract	vii
CAPÍTULO I - Introdução	1
1.1. Problema de pesquisa	2
1.2. Objectivos do trabalho	3
1.2.1. Objectivo geral	3
1.2.2. Objectivos específicos	3
1.3. Justificativa	3
1.4. Delimitação do estudo	3
1.5. Metodologia de trabalho	4
1.6. Estrutura do trabalho	4
CAPÍTULO II - Revisão Bibliográfica	6
2.1. Definições e conceitos	6
2.1.1. Princípio da boa-fé	6
2.2. Boa-fé no sentido subjectivo	9
2.3. Boa-fé no sentido objectivo	10
2.3.1. Funções da boa-fé objectiva	10
2.1.3. Convenção colectiva de trabalho	12
2.1.4. Greve	13
2.1.4.1. Tipos de greve	13
2.1.4.2. Greve-delito, greve-liberdade e greve-direito	14
2.1.4.3. Greve delito, liberdade e direito	15
2.1.4.4. Greve intermitente, rotativa, trombose e retroactiva	16
2.1.4.5. Greve lícita e greve ilícita	20

CAPÍTULO III – Apresentação, análise, discussão e interpretação de dados	22
3.1. Desafios para a negociação colectiva	26
3.2. Organizações sindicais representativas dos trabalhadores	27
3.3. Actividade sindical na empresa	28
3.4. Importância dos sindicatos	29
3.5. Organizações representativas dos empregadores	30
3.6. Instrumentos regulamentação colectiva de trabalho	31
3.6.1. Instrumentos não negociais de regulamentação colectiva de trabalho	32
3.6.2. Instrumentos negociais de regulamentação colectiva de trabalho	32
3.6.2.1. Concertação social	33
3.6.2.1.1. Princípios aplicáveis à concertação social.....	34
3.6.2.1.2. Concertação social em Moçambique	34
3.6.2.2. Convenção colectiva de trabalho	37
3.7. Aplicação da boa-fé na negociação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho	42
3.8. A boa-fé nos conflitos colectivos de trabalho	44
3.9. Modos de resolução de conflitos colectivos	46
3.9.1. Negociação de convenções colectivas	47
3.9.2. Conciliação	48
3.9.3. Mediação	49
3.9.4. Arbitragem	51
3.9.5. Soluções jurisdicionais	51
3.9.6. Intervenção governamental	51
3.10. Formas de luta patronais	52
3.11. Formas de conflitos colectivos de trabalho	53
3.12. Aplicação da boa-fé na realização das greves	53
3.13. A greve nos serviços essenciais/serviços mínimos	55
3.14. Limites do exercício de greve	55
3.15. Abuso do direito a greve	58
3.16. Apreciação e análise das informações das entrevistas	60
CAPÍTULO IV - Conclusões e Recomendações	62
4.1. Conclusões	62

4.2. Recomendações	64
BIBLIOGRAFIA	66
ANEXOS	69

CAPITULO I

1. Introdução

O presente pesquisa, que é o culminar do curso de Mestrado em Direito Empresarial, tem como tema: “Aplicabilidade do princípio da boa-fé nas relações colectivas de trabalho”.

Estudar e tentar compreender a boa-fé, significa, acima de tudo analisar, tentando perceber se aquando da sua consolidação, a Lei do Trabalho teve cuidado, ao disciplinar as relações de trabalho, no sentido prático, apesar do facto de a boa-fé ser commumente conhecida como um Princípio Geral do Direito. Ademais, tendo em conta que os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé, mostra-se-nos de tal relevância estudar se os valores éticos da boa-fé objectiva e a equidade são salvaguardados pela legislação moçambicana.

A essência da nossa pesquisa sustenta-se na necessidade de analisar a relevância e a aplicabilidade dos *iudicia bonae fidei*, ou seja o princípio da boa-fé, previsto no n.º 1, do artigo 165, da Lei do Trabalho moçambicana, nas relações colectivas de trabalho e tentar perceber se da falsa representação na negociação, das convenções colectivas de trabalho, pode desencadear a manifestação dos trabalhadores, por exemplo a greve.

Deste modo, como coloca Gaia (2017: 12-17), na negociação colectiva, como parte das relações de trabalho, os actores sociais devem actuar com o dever de transparência, de boa-fé, agindo com lealdade durante as negociações, já que os actores sociais são tratados em pé de igualdade, diferentemente das relações individuais de trabalho. A negociação colectiva, tem como objectivo a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, deve-se pautar pelo princípio da razoabilidade.

A liberdade de constituição das associações sindicais, de empregadores e de manifestação dos trabalhadores, através da greve, por exemplo, tem consagração constitucional, nos termos do disposto nos artigos 51, 52, 86 e 87, que também demonstram que a actuação das associações e o recurso à greve, como uma das formas de manifestação dos trabalhadores, tem consagração legal.

A fim de responder o problema de pesquisa, foi realizado um trabalho de campo, através de entrevistas a alguns dirigentes de associações sindicais e de empregadores, para compreender as implicações da ausência deste princípio, tido como basilar, como também procurar perceber as variantes que se desencadeiam em greves, usadas maioritariamente como manifestação das condições de trabalho.

1.1. Problema de pesquisa

Trazemos como problema de pesquisa do presente trabalho a seguinte questão: Como se manifesta, no ordenamento jurídico moçambicano, e se aplica na prática o princípio da boa-fé nas relações colectivas de trabalho?

Gontijo (2009: 12) defende que a noção de contrato sofre alteração em face da evolução da sociedade, principalmente com o surgimento de uma sociedade massificada, de consumo. O mesmo ocorre com a teoria contratual, que evolui em consequência da evolução da realidade social. Neste sentido, debater o princípio da boa-fé, cuja importância transcende a esfera acessória dos negócios jurídicos, mostra-se de tamanha significância, se formos a olhar para as relações colectivas de trabalho, que de certa forma acabam tendo implicações nas relações de trabalho privado.

Para além de procurar compreender os processos legais para os casos de litigância de ma-fé, nas relações colectivas de trabalho, pretendemos com a pesquisa perceber quais os procedimentos para a imposição de uma pena de nulidade, caso se verifique a inexistência das *actiones bonae fidei* nas relações de trabalho, já que “a ideia de autonomia privada nos contratos dá a entender que há uma vasta discricionariedade no direito de contratar entre as partes. Já o abuso de direito remete ao momento em que a discricionariedade chega a ser tão ampla, que acaba por prejudicar uma das partes” Lopes (2018: 16).

1.2. Objectivos do trabalho

No presente trabalho pretendemos prosseguir os seguintes objectivos:

1.2.1. Objectivo geral

A presente dissertação pretende analisar o recorte da boa-fé nas relações colectivas de trabalho, no ordenamento jurídico moçambicano.

1.2.2. Objectivos específicos

Este trabalho visa atingir os seguintes objectivos específicos:

- demonstrar a aplicabilidade do princípio da boa-fé nas relações colectivas de trabalho;
- analisar a relevância do princípio da boa-fé nas relações colectivas de trabalho;
- demonstrar que a falsa representação na negociação das convenções colectivas de trabalho pode desencadear conflitos laborais.

1.3. Justificativa

Como forma de inserir parâmetros negociais, várias são as ferramentas aplicadas na Lei de Trabalho, em particular, como é o caso do princípio da boa-fé – tido como um dos princípios basilares do Direito. Tal princípio, no sentido objectivo, como atitude comportamental dos sujeitos da negociação colectiva, seja na fase pré-contratual, seja na fase da execução contratual, é de notável importância para a solidificação da negociação colectiva.

No entanto, diversos são os casos em que este princípio é atropelado, colocando em causa, por exemplo, a unicidade sindical, representação sindical, contribuição sindical obrigatória e o poder normativo da justiça do trabalho.

1.4. Delimitação do estudo

O presente estudo vai abordar a questão da aplicabilidade do princípio da boa-fé nas relações colectivas de trabalho.

1.5. Metodologia de trabalho

Gil (2008: 16) define metodologia como um conjunto de métodos que regem uma investigação científica em diferentes áreas de conhecimentos. Nas ciências sociais, a metodologia estuda o contexto social para encontrar a explicação veraz dos factos sociais, através da observação e da experimentação comum a todas ciências.

Para a materialização da nossa pesquisa assentamo-nos numa pesquisa mista, com abordagens predominantemente qualitativas, apoiadas e complementadas por abordagens quantitativas.

Segundo Prodanov & Freitas (2013: 69), a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Neste sentido, na perspectiva quantitativa usamos entrevistas, resultantes de questionários, como forma de colher abordagens e análises do público-alvo por nós definido – para um melhor alcance dos objectivos desenhados para esta pesquisa, enquanto que na qualitativa recorreremos a pesquisas bibliográficas, para melhor fundamentar as bases do nosso estudo.

A pesquisa assenta ainda no método descritivo e comparativo, para melhor compreender e interpretar as posições das partes entrevistadas, como forma de perceber se haveria linearidade, por exemplo, na compreensão e/ou aplicabilidade do princípio da boa-fé nas relações colectivas e trabalho.

1.6. Estrutura do trabalho

A presente dissertação está dividida em quatro capítulos:

O Capítulo I – Introdução. Neste capítulo faz-se uma apresentação geral da dissertação, com foco no tema de estudo, na caracterização do problema, nos objectivos, na delimitação do estudo e na metodologia de trabalho.

O Capítulo II – Revisão bibliográfica. Aqui são abordados alguns conceitos e o princípio da boa-fé nas relações jurídicas.

O Capítulo III – Apresentação, análise, discussão e interpretação de dados. São apresentados, analisados, discutidos e interpretados as informações colhidas nas entrevistas e institutos pertinentes arrolados ao longo do trabalho.

O Capítulo IV – Conclusões e recomendações. Este capítulo encerra o estudo com a apresentação das conclusões a que se chegou, deixando-se sugestões que possam aprimorar a aplicação da boa-fé nas relações colectivas de trabalho.

CAPÍTULO II

2. Revisão Bibliográfica

Neste capítulo vamos abordar alguns conceitos pertinentes, o princípio da boa-fé no Direito em geral e em particular no Direito Civil e, por último o princípio da boa-fé nas relações jus laborais colectivas, com particular relevo nos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho.

Apesar de a boa-fé constituir um princípio do Direito, é na Teoria Geral do Direito Civil onde ela encontra as suas bases, sendo por isso que no presente capítulo pretendemos abordar os aspectos teóricos do princípio da boa-fé, designadamente, o seu conceito, natureza, função e âmbito de aplicação no Direito Civil. Pretende-se, também, usar este campo de estudo como o ponto de referência para se determinar as implicações teóricas e práticas da imposição do princípio da boa-fé nas relações colectivas de trabalho.

2.1. Definições e conceitos

2.1.1. Princípio da Boa-fé

A boa-fé pressupõe uma acção honesta e correcta, o que até certo ponto deve nortear as relações jurídicas entre as pessoas singulares e colectivas, que se estabelecem no âmbito do Direito em geral e no Direito do Trabalho em particular, denominadas relações colectivas de trabalho, que é a “relação jurídica que se estabelece entre dois grupos, respectivamente, de empregadores e de prestadores de trabalho, sindicalmente representados, ou entre um empresário e um sindicato de trabalhadores, para regular as condições de trabalho e o comportamento dos próprios grupos em ordem às relações individuais de trabalho consideradas ou aos interesses colectivos dos mesmos grupos” Waty (2008: 135).

Aquino (2016: 11), entende que as relações jurídicas são interacções sociais, isto é, quaisquer relações entre os seres humanos que, por sua vez, têm a necessidade de serem regidas pelo Direito, dadas as consequências jurídicas que as próprias são capazes de circunscrever.

Para Mendes (1984: 136), a relação jurídica é toda a relação da vida social regulada pelo Direito, e que consiste na atribuição a um sujeito de um direito subjectivo e na adstrição de outro sujeito a uma vinculação jurídica.

Podemos afirmar que a situação jurídica tem um alcance mais amplo do que a relação jurídica, porque a situação jurídica abrange, não só as relações jurídicas que se estabelecem no âmbito do Direito do Trabalho, bem como outras realidades dificilmente reconduzíveis ao conceito de relação jurídica.

Segundo Sousa e Galvão (2000: 258), a relação que existe entre as pessoas jurídicas é uma situação jurídica que é o resultado da juridificação de uma situação concreta da vida. O resultado da aplicação do Direito a essa situação concreta da vida.

Para que as relações jurídicas estejam assentes num arcaboço estável e duradouro, devem estas estar em consonância e em obediência ao princípio da boa-fé, por isso, somos de opinião de que as relações jurídicas são as que se estabelecem entre pessoas jurídicas singulares e/ou colectivas, havendo atribuição de um direito subjectivo a um sujeito activo e a adstrição a uma vinculação de um sujeito passivo.

Aquino (2016: 11) entende que a interacção social entre as pessoas faz parte das relações sociais ou é uma relação jurídica que se estabelece entre as pessoas jurídicas e constitui direitos para uma e obrigações para outra pessoa e vice-versa.

Quanto à interacção social existente na sociedade, podemos afirmar que há duas correntes doutrinárias que têm entendimentos diferentes. Uma das correntes doutrinárias defende que a interacção social é uma relação jurídica e a outra entende que é uma situação jurídica.

Assim sendo, a interacção social entre as pessoas faz parte das relações sociais ou é uma relação jurídica que se estabelece entre as pessoas jurídicas e constitui direitos para uma e obrigações para outra pessoa e vice-versa, por isso, a relação colectiva de trabalho, também é uma relação jurídica existente entre os trabalhadores e os empregadores regulada pelo Direito de Trabalho e outros instrumentos que regulam as relações laborais.

O ordenamento jurídico moçambicano consagra, no artigo 165, da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto – Lei do Trabalho, o princípio da boa-fé, que consiste na imposição ao empregador ou a sua associação ou o organismo sindical do dever de respeitar, no processo de negociação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, o princípio da boa-fé.

Gamite, Vieira e Olivera (2016: 304) Para alguns doutrinários a boa-fé é uma sinceridade ao mesmo tempo transitiva e reflexiva, pois a acção boa-fé deve ocorrer no próprio sujeito, isto é, a organização deve ser regida e ser sinónimo de transparência, honestidade, idoneidade e integridade nas suas condutas, no fornecimento de informações precisas e verdadeiras, na assistência que dá aos seus empregados e no respeito ao direito do outro.

Segundo Cambule (2018: 103) a boa-fé é, de certo modo, um dos mais importantes princípios do Direito em geral e em particular do Direito Civil. Este princípio representa o entendimento de que a actuação dos sujeitos deve ser orientada pela honestidade e correcção de modo a não lesar direitos e interesses juridicamente tutelados de outrem, conformando-se a actuação com os ditames de um recto agir, do agir que se espera de um cidadão honesto.

Para Cordeiro (1994: 270), o conteúdo normativo da boa-fé exprime-se, de modo particular através de dois princípios:

- o princípio da protecção da confiança, segundo o qual não se deve, seja suscitar uma situação infundada de confiança, por parte de outrem, seja desamparar a confiança legítima, caso seja suscitada;
- o princípio da primazia da materialidade subjacente, pelo que, no Direito, se deve procurar lidar com os valores efectivamente em jogo, de modo a prosseguir-los na sua substância; não basta uma mera conformação formal com os esquemas juridicamente prescritos.

Diz ainda, Cordeiro (1994: 270), que a remissão para a boa-fé equivale, pois, a um apelo aos valores que informam o Direito laboral colectivo, tendo em particular conta as duas referidas vertentes da tutela da confiança e da primazia da materialidade subjacente, designadamente:

- determinando o respeito pelo protocolo negocial (tutela da confiança);
- prescrevendo a necessidade de diligência, com brevidade, nas respostas a propostas e a contrapropostas e sem deixar desertas as reuniões e os contactos (primazia da materialidade subjacente).

Continuando Cordeiro (1994: 270), afirma que, a boa-fé não conduz, de forma alguma a que as partes desamparem os interesses que representem ou, sequer, que enfraqueçam a sua defesa; mas impõe que elas negoceiem, efectivamente, procurando quanto possa conduzir a um consenso e prevenindo atitudes alheias à busca séria de um acordo ou comportamentos susceptíveis de ter efeitos contraproducentes ou que surjam estranhos ao procedimento em curso. Nesta linha, compreende-se, por exemplo, que o dever de fundamentar uma proposta ou uma resposta não se possa considerar cumprido quando a fundamentação apresentada esteja em contradição flagrante com as conclusões que dela se pretendam retirar.

O comportamento humano aliado à normatividade fundamentam a posição de uma corrente minoritária que entende que não deve haver distinção entre a boa-fé subjectiva e a objectiva, mas para a maioria dos doutrinários e segundo Cambule (2018: 104 e 105), a boa-fé pode ser vista em duas vertentes: a boa-fé subjectiva e a boa-fé objectiva.

2.1.1.1. Boa-fé no sentido subjectivo

No sentido subjectivo, Cambule (2018: 104) entende que é de boa-fé a actuação de quem age na convicção de não estar a lesar direitos ou interesses alheios ou, ainda será boa-fé a actuação de quem age na ignorância de estar a lesar direitos ou interesses alheios com a sua actuação. Trata-se, assim, de um comportamento orientado de modo honesto com a preocupação de não ferir conscientemente a esfera jurídica alheia.

Para Leal (2007: 89) a boa-fé subjectiva fundamenta-se na própria consciência do indivíduo, que teria sua íntima e particular convicção, certa ou errada, acerca do Direito.

2.1.1.2. Boa-fé no sentido objectivo

No sentido objectivo, segundo Cambule (2018: 104), a boa-fé é uma verdadeira norma geral de conduta, ditando a obrigação de franqueza no comportamento e prescindindo mesmo da consciência de lesão de uma concreta esfera jurídica; traduz-se em regras ou padrões objectivos de comportamento, portanto é uma regra emanada do exterior e que o sujeito é obrigado a observar.

Enquanto que Leal (2007: 89) entende a boa-fé objectiva como o instituto que engloba toda a gama de valores morais da sociedade, adicionados à objectividade da atenta avaliação e estudo das relações sociais.

Outros autores entendem que a ideia de boa-fé tem acompanhado o homem desde os primórdios da criação do Direito. Já na antiguidade romana se impunha a toda e qualquer pessoa o dever de proceder de boa-fé. Dessa forma, firmava-se a base morfológica e conceitual do instituto (Leal, 2007: 88).

Alguns autores entendem que, a boa-fé não pode ser formalizada. A lei recorre a esta noção justamente por ela estar tradicional e linguisticamente ligada às noções de honestidade e correcção no tráfego (Cambule, 2018: 105).

Para Cambule (2018: 105), tanto no sentido subjectivo como no sentido objectivo, a boa-fé representa a geral preocupação pelo correcto agir no qual, em última, análise e o conteúdo final da preocupação da ordem jurídica, pelo que não há propriamente uma grande diferença entre a “boa-fé em sentido subjectivo” e a “boa-fé em sentido objectivo”, antes se tratando de mera diferença de perspectivas sobre a mesma realidade.

2.1.2. Funções da boa-fé objectiva

Segundo Leal (2007: 90) a boa-fé objectiva tem 3 funções que são:

1. Cânone hermenêutico-integrativo contratual.
2. Norma criadora de deveres jurídicos entre as partes contratantes.
3. Norma limitadora do exercício de direitos subjectivos.

As 3 funções evidenciam a potencialidade da boa-fé objectiva para actuar não como um cunho moral impreciso e incerto, mas como verdadeiro elemento de identificação da função económico-social efectivamente perseguida pelo contrato (Leal, 2007: 90).

a) Cânone hermenêutico-integrativo contratual

A boa-fé como cânone hermêutico-integrativo contratual pode ser subdividida em duas directivas: a boa-fé actua como elemento hábil ao preenchimento de lacunas existentes nas relações contratuais e, também, deve ser entendida como inclusa na esfera das relações contratuais, independentemente da vontade das partes (Leal, 2007: 90).

b) Norma criadora de deveres jurídicos entre as partes contratantes

A boa-fé, como norma criadora de deveres jurídicos entre as partes contratantes, consiste em regra objectiva determinante do comportamento adequado às partes. Deverão os contratantes adoptar comportamentos determinados pelo instituto da boa-fé, em vista ao fim contratual. Os deveres jurídicos dessa função da boa-fé vinculam as partes contratantes, salvaguardando o próprio ajuste negocial, obrigando-as a respeitar as exigências da relação económico-social em que se encontram. A boa-fé não apenas torna coerentemente exercitáveis os direitos decorrentes do contrato, mas sobretudo traz a garantia de que este será cumprido de acordo com as finalidades económico-sociais a si impostas tanto pelas partes, como pela sociedade (Leal, 2007: 90).

c) Norma limitadora do exercício de direitos subjectivos

A boa-fé como norma limitadora do exercício de direitos subjectivos, via de regra, é consequência lógica da segunda função. Ao criar deveres para as partes contratantes,

correlativamente, na maioria das situações, a boa-fé estará limitando ou restringindo os direitos das mesmas (Leal, 2007: 90).

2.1.3. Convenção colectiva de trabalho

A convenção colectiva de trabalho pode ser definida como um acordo celebrado entre instituições patronais (empregadores e suas associações), por um lado, e, por outro lado, associações representativas de trabalhadores, com o objectivo principal de fixar as condições de trabalho (salários, carreira profissional, férias, duração de trabalho, etc.) que hão-de vigorar para as categorias abrangidas (Xavier, 2018: 255).

Entende ainda Xavier (2018: 256) que a convenção colectiva de trabalho é um contrato colectivo com expressão fundamental da autonomia colectiva, entendida como fenómeno de auto-regulamentação de interesses entre grupos contrapostos. A admissão deste instrumento de regulamentação das condições de trabalho envolve a aceitação, pelo ordenamento jurídico, do compromisso obtido pelas partes (associações sindicais, patronais e empregadores) quanto às condições de trabalho que irão vigorar imperativamente entre as entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos.

A convenção colectiva de trabalho é um conjunto de normas e regras que visam regular as condições de trabalho, estabelecidas por meio de um processo negocial entre as associações sindicais, representando os trabalhadores e as associações de empregadores, em representação do patronato e tem como finalidade a protecção dos direitos e deveres dos trabalhadores em termos colectivos e também impõe direitos e obrigações para o patronato.

Perfilhando a posição dos outros autores, Cordeiro (1994: 231), entende a convenção colectiva como sendo um convénio celebrado entre associações de trabalhadores e empregadores, individuais ou, também, associados, para regular aspectos relativos a situações jurídicas laborais.

Podemos afirmar que a convenção colectiva de trabalho traduz-se num conjunto de regras e normas que visam regular as condições de trabalho, estabelecidas por meio de um processo negocial acordado entre as associações sindicais e os empregadores ou associações de

empregadores, tendo como finalidade a protecção dos direitos e deveres dos trabalhadores, em termos colectivos. Isto é, a convenção colectiva de trabalho é um acto jurídico que visa estabelecer regras nas relações de trabalho no âmbito económico e profissional.

2.1.4. Greve

Greve é a abstenção colectiva e concertada, em conformidade com a lei, da prestação de trabalho com o objectivo de persuadir o empregador a satisfazer um interesse comum e legítimo dos trabalhadores (artigo 195, da Lei do Trabalho).

2.1.4.1. Tipos de greve

Cordeiro (1994: 370) entende que o núcleo significativo da greve prende-se, contudo, de facto, com uma abstenção concertada de trabalho, mas essa abstenção tem limitações:

- o primeiro elemento da greve é a abstenção do trabalho (acepção restrita) ou a perturbação das relações de trabalho: trata-se do facto-chave, em torno do qual circulam todos os demais. Este elemento traz implícito um requisito da maior importância: a presença de uma verdadeira situação jurídica laboral. Na sua falta, poderá haver fenómenos sociologicamente similares à greve, que poderão mesmo autorizar a uma transposição de normas: não há, porém, greve em sentido técnico;
- o segundo elemento tem a ver com a sua condução por um grupo de trabalhadores. Desde logo ocorre, de novo, a exigência de situações de trabalho em sentido próprio; trata-se, porém, de focar primordialmente a natureza colectiva do comportamento. A referência à ideia de grupo tem um duplo alcance: traduz o requisito da pluralidade de intervenientes e a coligação entre eles. Não haveria greve quando um único trabalhador se abstivesse da prestação do trabalho ou quando vários o fizessem, mas sem ligação entre si. Trata-se, contudo, de elementos tendenciais: um trabalhador que, em certa empresa, adira sozinho à greve declarada pelo seu sindicato faz mesmo greve, enquanto que abstenções desconstruídas podem, de facto, corresponder a greves, desde que dotadas de cobertura sindical;

- o terceiro elemento prende-se com o escopo das perturbações causadas no ambiente laboral: elas devem ter um objectivo de tal modo que a greve seja um meio de pressão. Pode dizer-se que a greve surge como uma acção humana – logo final – que transcende a mera perturbação que provoca a qual é, tão-só, instrumentalizada.

Resulta deste estudo o entendimento de que existem vários tipos de greve, tendo em conta que esta é uma ferramenta à disposição dos trabalhadores que se caracteriza pelo elemento da pressão que tem o objectivo de defesa ou conquista de interesses colectivos e depende da conduta a ser adoptada pelos trabalhadores envolvidos nela e os objectivos a serem alcançados.

Como uma primeira classificação vamos abordar a distinção entre a greve-delito, greve-liberdade e a greve-direito.

2.1.4.2. Greve-delito, greve-liberdade e greve-direito

Para Xavier (2018: 156), há várias formas de distinção de greve, existe a distinção entre a greve-delito, a greve-liberdade e a greve-direito.

A **greve-delito** é aquela que começa por ser considerada como uma conduta contrária ao interesse público, sendo proibida e penalmente punida, que depois passa a ser entendida como liberdade. A **greve-liberdade** será aquela que os grevistas se movem no domínio da actividade lícita a qual não pode comportar consequências penais ou de responsabilidade civil, sendo garantida essa liberdade, por último, a **greve-direito** possui tutela jurídica da greve, que se transforma num direito que os trabalhadores podem exercer com o empresário, à sombra do próprio regime do contrato de trabalho.

Aquino (2016: 76) classifica a greve em três dimensões evolutivas como sendo delito, liberdade e direito.

2.1.4.3. Greve delito, liberdade e direito

- **Greve delito**

A greve delito era considerada um ilícito penal e tinha como consequência uma punição criminal.

- **Greve liberdade**

A greve liberdade surgiu como uma acção proveniente da liberdade dos trabalhadores livres ou qualquer indivíduo, ou seja, concebe-se a liberdade em uma valência negativa, de não prestar serviço. Assim, o trabalhador não comete um delito, mas sujeita-se à mora e à consequente demissão com justa causa.

Desta forma, o trabalhador passa a ter amparo legal para paralisar os serviços em prol de melhores condições de trabalho e não mais, apenas, exerce uma liberdade. Por outro lado, existe, eminentemente, o exercício de um direito legitimado pelo sistema jurídico. A greve, portanto, passa a ser tutelada e protegida.

- **Greve direito**

A greve é um direito, pois se encontra prevista no ordenamento jurídico nacional. Exterioriza-se por intermédio de um acto jurídico – a paralização concertada do trabalho – praticado pelos grevistas.

Aquino citando Leite (2016: 77), entende que mais do que um mero *agere licitum*, isto é, mais do que o exercício de uma mera liberdade imunizadora de responsabilidade de ordem criminal ou civil extracontratual, a greve traduz-se num direito cujo exercício justifica a recusa temporária do débito do trabalhador (a prestação de trabalho) e paralisam consequentemente, o crédito correspondente do empregador. O núcleo essencial deste direito reside, assim, no poder do trabalhador de modificar transitoriamente o vínculo jurídico-laboral. Não se trata, pois, de um

direito a uma prestação ou a uma actividade de outrém, mas de um direito de paralisação temporaria de alguns dos principais efeitos do vínculo jurídico-laboral (o dever de prestar trabalho, o dever de obediência e outros aspectos conexos com o elemento da subordinação jurídica), paralisação que se impõe ao empregador (a outra parte do referido vínculo) colocado, para estes efeitos, numa posição de sujeição jurídica.

Para Aquino (2016: 89) existem quatro espécies de greve, que considera de atípicas, denominadas de greve intermitente, greve rotativa, greve trombose e greve retroactiva. Todas mantêm um comportamento que, em determinadas ocasiões, se utiliza de meios que prejudicam o empregador de maneira atípica.

Aquino citando Fernandes (2016: 89), afirma que essas modalidades de actuação grevista se explicam, em razão da busca da máxima mobilização dos empregados, máximo prejuízo ao patrão e o mínimo de esforço persuasivo e de desvantagens. Ou seja, objectiva a economia de meios, bem como a potencialização do efeito coactivo pretendido.

2.1.4.4. Greve intermitente, greve rotativa, greve trombose e greve retroactiva

Aquino (2016: 89 a 92), entende, ainda, que existe a seguinte tipologia de greves atípicas.

- **Greve Intermitente**

Trata-se de um tipo de greve que engloba breves interrupções da prestação do serviço de forma sistemática, e que tem como consequência a ocorrência de uma baixa no rendimento igualmente se fosse realizada uma greve de carácter clássico.

Esse modo de proceder a coalizão gera mais prejuízos para o empregador do que para o trabalhador. Ou seja, o trabalhador grevista visa também atenuar a perda salarial decorrente da paralisação que gera a suspensão do contrato de trabalho.

- **Greve rotativa**

Na greve rotativa, observa-se como característica a paralisação da prestação laboral em diversos departamentos da empresa de maneira consecutiva ou alternativa, com vista a atrapalhar a produção.

Assim, quanto a abusividade, pela similaridade, consideramos que o critério utilizado é o mesmo da greve intermitente.

- **Greve trombose**

Essa espécie de greve se configura com a paralisação de um sector fundamental da empresa e que, por isso, implica a estagnação total da actividade empresarial. Ou seja, há a interrupção total em função de apenas alguns trabalhadores grevistas.

Aquino citando Ramalho (2016: 92), afirma que a greve trombose não pode ser considerada, por suas características, abusiva em regra, pois suas qualidades e objectivos não se distinguem da greve típica global, havendo somente a diferença de que a greve trombose se estabelece com uma dinâmica peculiar para minizar os prejuízos na remuneração dos empregados.

- **Greve retroactiva**

A greve retroactiva se configura quando a paralisação se dá em um determinado lapso temporal pelo qual motiva-se a invalidação de todo serviço produzido até a tal momento, causando, portanto, prejuízos de elevada monta a empresa.

Para a caracterização do abuso de direito, nesse caso, é necessário avaliar se existe possibilidade de o empregador, naturalmente, executar medidas que minorem os efeitos da greve.

Destaque vai para o direito de prejudicar natural da greve que deve se ater a prejuízos futuros. Caso não detenha essa finalidade, a greve será considerada um abuso de direito, ou seja, rompe-se os limites internos do direito de greve.

Para Cordeiro (1994: 371 a 373), as greves podem ter objecto de múltiplas classificações ordenadas em função de critérios variados, como se segue:

a) Quanto à organização

Greves sindicais ou não-sindicais, consoante sejam organizadas pelos sindicatos ou por simples grupos de trabalhadores; estas últimas tendem a ser assimiladas às greves selvagens, nos ordenamentos em que apenas os sindicatos tenham competência para desencadear lutas laborais colectivas; as greves selvagens não são, necessariamente, indisciplinadas ou, até, espontâneas.

b) Quanto à tática

Greves gerais, totais, parciais, sectoriais, sucessivas ou rotativas, conforme elas venham a atingir todo o espaço jurídico-laboral, toda uma área de actividade, toda uma zona, em termos verticais, um determinado núcleo produtivo, vários núcleos, em termos sucessivos, ou vários departamentos empresariais, cada um num tempo diferente; ainda quanto à tática, mas em diversos planos, podem referir-se greves de estátua ou de braços caídos, greves de rendimento ou de lentidão, greves de zelo, greves administrativas (recusa de cumprimento de certas formalidades) greves com ou sem ocupação, greves a horas suplementares, greves a horas nocturnas, greves armadas, etc., em termos que falam por si. As práticas que impliquem perturbações na produção mas não se analisem numa suspensão de trabalho dizem-se, também, greves impróprias.

c) Quanto ao início da luta

Greves ofensivas ou defensivas, consoante elas correspondem a uma primeira demonstração conflituosa ou, pelo contrário, visem tão-só responder a processos de luta iniciados pelas entidades empregadoras; estes termos classificatórios tendem a ser substituídos por outros, dada

a inexistência prática – sancionada mesmo, por vezes, por lei –, de medidas patronais ofensivas; as greves ofensivas visarão, nessa altura, obter novas vantagens para os trabalhadores, enquanto as defensivas pretendem, tão-só, preservar as pré-existentes.

d) Quanto ao tipo de efeito que se pretende provocar na outra parte

Greves de luta, quando se pretenda pressionar para obtenção de determinada solução e greves de demonstração, quando se pretenda, simplesmente, chamar a atenção para certo ponto; as primeiras tendem a provocar danos na esfera do empregador, embora possam revestir a forma de meras greves de aviso, limitadas no tempo e, em princípio, sem danos; as segundas são, em princípio, inócuas, destinando-se a sensibilizar a opinião pública.

e) Quanto ao objectivo

Greves laborais, sempre que visem a obtenção de resultados no campo do trabalho e greves não-laborais ou políticas, quando o escopo procurado transcenda esse domínio; as greves laborais podem, ainda, subdistinguir-se consoante tenham finalidades salariais, sociais, promocionais, etc., ou, outro plano, conforme visem objectivos contratuais colectivos (a nível de convenção colectiva, de acordo colectivo ou de acordo de empresa), objectivos regulamentares ou objectivos legais; as greves políticas podem, ainda, sofrer várias subdistinções: greves revolucionárias, greves anti ou pró-governamentais, greves ecológicas, greves de protesto, etc.

f) Quanto à autonomia

Greves principais e greves acessórias, de simpatia ou de solidariedade, consoante tenham, em si, uma finalidade própria, ou pretendam, tão-só, reforçar outros processos grevistas.

A terminar, Cordeiro (1994: 373 a 375), afirma que existem outras formas de luta dos trabalhadores, como por exemplo: as greves lícitas ou ilícitas, legítimas ou ilegítimas, de boa ou má-fé, consentâneas com os bons costumes ou contrárias a eles, abusivas e as greves impróprias. Acrescenta, ainda, que, também, existe a greve política, a greve rotativa, a greve trombose, a

greve de zelo ou similar e, destaca que a greve política tem sido recusada em diversas ordens jurídicas.

A Lei do Trabalho da República de Moçambique distingue a greve lícita e a greve ilícita.

2.1.4.5. Greve lícita e greve ilícita

A greve é lícita quando é exercida com estrita observância das normas legais, sendo proibido o recurso à violência contra pessoas e bens e a greve é ilícita se for declarada e realizada à margem da lei, designadamente nos casos de recurso à greve proibida por lei, de violação dos procedimentos da sua convocação ou de uso de violência contra pessoas e bens, nos termos do n.º 3, do artigo 209 e o n.º 1, do artigo 211, ambos da Lei do Trabalho, conjugado com o n.º 1, do artigo 87 da CRM.

Xavier (2018: 177), entende que a greve ilícita tem a ver com o problema da licitude das greves atípicas, que são greves impróprias e greves abusivas.

Está-se perante greve imprópria quando há tentativa de utilizar a palavra greve para dar cobertura às mais antijurídicas condutas, que contrariam, na sua essência, a própria ideia de greve, pois nem envolvem uma abstenção do trabalho (Xavier, 2018: 178).

Quanto as greves abusivas, segundo Xavier (2018: 179), caracterizam-se por parecendo preencher embora os elementos do conceito de greve (abstenção concertada da prestação do trabalho, na sua globalidade, por um grupo de trabalhadores para pressionar no sentido da obtenção de reivindicações), serem levadas a efeito de modo particularmente lesivo para as empresas onde ocorrem, seguindo um plano de paralisação da produção com perdas mínimas de salários para os grevistas implicados no processo.

As formas ilícitas de luta laboral são a ocupação das empresas pelos trabalhadores, a sabotagem (destruição de utensílios e equipamentos) e, naturalmente, as formas com relevo criminal (sequestro, agressões e injúrias), que têm ocorrido às vezes, mas não são consideradas greves lícitas.

O ordenamento jurídico moçambicano, mais concretamente a Lei do Trabalho e a CRM consagram a distinção entre as greves lícitas e greves ilícitas, que também fazem parte de outras formas de luta dos trabalhadores referenciadas pelo António Menezes Cordeiro e Bernardo da Gama Lobo Xavier.

CAPÍTULO III

3. Apresentação, análise, discussão e interpretação de dados

Neste capítulo vamo-nos debruçar sobre o conteúdo da pesquisa e apresentar os resultados do trabalho de campo.

Para a prossecução harmoniosa das relações colectivas de trabalho, é necessário que estas se pautem pelo princípio de boa-fé, que passa pela manifestação das partes envolvidas demonstrarem a vontade de estabelecer uma relação laboral, baseada nos princípios de integridade, honestidade, sinceridade e agir com respeito durante o processo de negociação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho até à sua conclusão, através de fornecimento à contraparte da informação credível e adequada ao bom andamento das negociações até à assinatura da convenção ou acordo colectivo de trabalho, segundo o n.º 1, do artigo 165, da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto.

As relações colectivas de trabalho são relações jurídicas bilaterais e referem-se ao sistema no qual empregadores, trabalhadores e seus representantes e, directa ou indirectamente, o Governo, interagem para estabelecer as regras básicas para a gestão das relações de trabalho (Mateus, 2017: 25).

Nas relações colectivas de trabalho, os trabalhadores são representados pelas associações profissionais ou organizações sindicais dos trabalhadores e o patronato, representado pelo empregador ou empregadores, associações patronais, que passam a ser sujeitos das relações colectivas de trabalho (Mateus, 2017: 26 e 27).

O artigo 165 da LT impõe a boa-fé aos sujeitos das relações colectivas de trabalho, designadamente, às organizações sindicais e às organizações dos empregadores. A circunstância de nas relações colectivas de trabalho os sujeitos das relações de trabalho serem entes colectivos, confere uma particularidade e interesse à aplicação da boa-fé no Direito do Trabalho. Com efeito, sendo os sujeitos das relações colectivas de trabalho entes representativos dos trabalhadores e/ou dos empregadores, a questão jurídica que se coloca é sobre a imputação das

consequências da violação do princípio da boa-fé aos trabalhadores ou aos empregadores, quando, na verdade, quem violou o princípio é a organização sindical ou organização dos empregadores.

Para a materialização das relações colectivas de trabalho, os trabalhadores e/ou os empregadores, representados em associações ou organizações, celebram convenções colectivas de trabalho, através dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que são verdadeiros instrumentos normativos das relações laborais e acolhidas no Direito do Trabalho e no ordenamento jurídico moçambicano, como fontes do Direito do Trabalho, como se alcança do conteúdo do artigo 13, da Lei do Trabalho.

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho são fonte de produção normativa no Direito de Trabalho, porque são instrumentos em que existe decisiva intervenção dos parceiros sociais (associações sindicais, de empregadores e empresas), que dão corpo ao princípio constitucional de autonomia colectiva (Xavier, 2018: 253).

Este é o posicionamento que perfilhamos, segundo o qual em todo o processo de negociação até à implementação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, deve-se observar o princípio da boa-fé, como um princípio basilar para orientar a actividade laboral.

As relações colectivas de trabalho, entre associações sindicais de trabalhadores e associações de empregadores, que são os sujeitos das relações jurídicas, concretizadas através da celebração de convenções, acordos colectivos de trabalho, em suma por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, devem ter sempre em conta o princípio da boa-fé.

Com o propósito de orientar a colecta e a análise dos dados, Costa, citada por Silvestre e Araújo (2012: 141), entende que a recolha de dados é uma etapa fundamental no processo de pesquisa, fazendo a ligação entre o enquadramento teórico que o pesquisador elegeu e os resultados a que vai chegar, que pode ser efectuada através das técnicas de investigação qualitativa, seleccionando a observação e a entrevista e entre as técnicas de investigação quantitativa, elegendo-se o inquérito por questionário, e, estabelecer possíveis respostas para o problema proposto.

Visando complementar a presente pesquisa, foi realizado um trabalho de campo junto das associações sindicais e de empregadores da Cidade de Maputo, com vista a obter destas o seu envolvimento, quiça, preparação e participação na celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, e, conhecimento de casos de manifestação dos trabalhadores que deram origem a conflitos colectivos de trabalho, por exemplo a greve.

Para a recolha de informações, junto das associações sindicais, tivemos alguns constrangimentos, relacionados com a disponibilidade dos seus membros e dirigentes, razão pela qual a amostra prevista inicialmente, num universo de quinze (15) organizações filiadas, que era de dez (10) associações sindicais filiadas à Organização dos Trabalhadores de Moçambique – Central Sindical (OTM-CS), para o preenchimento do questionário ou entrevista, somente foi possível obter resposta de sete (7) organizações sindicais sediadas na Cidade de Maputo, tendo as mesmas solicitado anonimato, o que nos impossibilitou trazer dados mais concretos da pesquisa efectuada.

Gráfico I: amostra vs resposta recebidas

Das dez (10) associações sindicais que inicialmente constituiriam amostra, apenas foi possível entrevistar sete (7) sindicatos, que correspondente a 70% das associações sindicais que preencheram o questionário, conforme ilustra o gráfico abaixo.



A mesma dificuldade tivemos para obter o preenchimento e as respostas das associações dos empregadores, das dez (10), também, inicialmente, previstas para o preenchimento do questionário ou entrevista, foi possível obter resposta de três (3) delas, nomeadamente, o Pelouro da Área Laboral da Confederação das Associações Económicas de Moçambique (CTA), a Associação dos Produtores de Açúcar de Moçambique (APAMO) e a Federação Moçambicana das Associações dos Transportadores Rodoviários (FEMATRO).

Gráfico II: Amostra vs resposta recebidas

Do universo inicialmente previsto de dez (10) associações de empregadores, apenas preencheram três (3) associações, o que corresponde à 30%, conforme ilustra o gráfico abaixo.



Assim sendo, questionado às associações sindicais se já estiveram envolvidas na celebração de Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho, mormente as Convenções ou Acordos Colectivos?

Em resposta, quatro (4) sindicatos afirmaram que já estiverem envolvidos na celebração de acordos colectivos de trabalho e continuam envolvidos, enquanto que outros sindicatos afirmaram que nunca estiveram envolvidos na celebração de IRCT.

A mesma questão foi dirigida às associações de empregadores; uma (1) associação afirmou que já esteve envolvida na celebração de IRCT, enquanto que o Pelouro da Área Laboral da CTA afirmou que nunca esteve envolvido, por serem processos internos da respectiva associação e a terceira associação afirmou que os acordos colectivos de trabalho não atribuem aos trabalhadores o direito de se emiscuir nos aspectos ou actos de gestão da empresa.

A APAMO afirmou que já participou na interpretação de um acordo colectivo de trabalho a pedido de um empregador.

Pelas respostas acima referidas das associações sindicais e dos empregadores, infere-se que a negociação dos acordos/convenções colectivas de trabalho reveste-se de desafios devido à contraposição de interesses dos trabalhadores e dos empregadores, por isso, há necessidade de elencarmos alguns desafios, características, actividades, importância, participação na concertação social, e os sujeitos das associações sindicais e dos empregadores, para melhor entendimento.

3.1. Desafios para a negociação colectiva

Segundo Carvalho e Gomes (2011: 108 e 109), os desafios exigidos aos parceiros sociais podem sintetizar-se em três:

- a negociação colectiva tem que acomodar novos custos de agência, materializados na pressão que os accionistas colocam sobre os gestores e que estes, por sua vez, repercutem sobre os trabalhadores;
- a negociação colectiva tem que acomodar novas estratégias organizativas a nível nacional e internacional, isto é, o impacto da financialização das economias reflectiu-se igualmente na organização empresarial. A representação dos trabalhadores teve que adaptar-se à realidade da empresa externalizadora;
- a negociação colectiva tem que integrar e corrigir pressões financeiras, na medida em que a regulação do mercado de trabalho e as assimetrias de poder entre empregadores e trabalhadores eram tradicionalmente reguladas a nível nacional.

3.2. Organizações sindicais representativas dos trabalhadores

As organizações sindicais estruturam-se no plano nacional e possuem como sujeitos das relações colectivas de trabalho: o delegado sindical, comité sindical ou de empresa, sindicato, união, federação e confederação geral, nos termos das alíneas a) à f), do n.º 2, do artigo 153, da Lei do Trabalho.

Assim sendo, entende-se por **delegado sindical** o órgão representativo dos trabalhadores nas pequenas empresas, o **comité sindical** ou de empresa como órgão de base, representativo do sindicato no estabelecimento ou empresa e o **sindicato** como associação de trabalhadores para a promoção e defesa dos seus direitos, interesses sociais e profissionais.

O sindicato é uma instituição privada, que surgiu como meio de organização e condução de lutas contra empregadores. O trabalhador deixou de lutar sozinho, passou a lutar integrado numa equipa.

Para Xavier (2018: 187), os sindicatos propõem-se representar uma categoria, entendida como o agrupamento dos trabalhadores que exercem a mesma profissão ou se integram na mesma actividade ou em profissões e actividades afins.

A representação dos trabalhadores, nas relações colectivas de trabalho, pode ser concretizada através do sindicato, que é uma associação profissional. O instituto do Direito Sindical é um ramo do Direito do Trabalho que tem por objecto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical.

Ainda sobre a representação dos trabalhadores, o artigo 1, da Convenção n.º 135 da OIT, vem conferir protecção aos representantes, afirmando que “devem beneficiar de uma protecção eficaz contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento, e que sejam motivadas pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas actividades dela decorrentes, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em actividades sindicais”.

Outras formas de organização sindical são: a **união** que é uma associação de sindicatos de base regional, a **federação** como associação de sindicatos da mesma profissão ou do mesmo ramo de actividade e a **confederação geral** como associação nacional de sindicatos.

Em Moçambique existem duas Confederações gerais de sindicatos, nomeadamente a OTM – Central Sindical (Organização dos Trabalhadores de Moçambique) e a CONSILMO (Confederação das Associações Independentes e Livres de Moçambique).

No âmbito do Direito do Trabalho, existe ainda, a **comissão de trabalhadores** (CT) que é uma organização representativa dos trabalhadores de uma empresa, regida por estatutos próprios, aprovados pelos mesmos trabalhadores, que tem por missão a defesa dos interesses dos trabalhadores e a intervenção democrática na vida da empresa (Xavier, 2018: 218).

As comissões de trabalhadores institucionalizaram-se porque os sindicatos não se ajustam às realidades da empresa e, sobretudo, porque se quis garantir juridicamente o empenhamento de todo o pessoal, seja ou não sindicalizado e estas exprimem a solidariedade básica que existe entre todos os trabalhadores da empresa (Xavier, 2018: 217).

Diversamente da organização sindical na empresa, que tem uma vocação de reivindicação e confrontação, a comissão de trabalhadores é uma instituição representativa dos trabalhadores com funções de controlo e intervenção na gestão (Xavier, 2018: 217).

3.3. Actividade sindical na empresa

O direito de exercício da actividade sindical na empresa, está previsto na Convenção n.º 135 da OIT, sobre protecção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, de 1971, tem consagração constitucional no artigo 86. Este dispositivo é concretizado nos arts. 137 e ss., de um modo geral, e 159 e seguintes, de um modo particular, todos da Lei do Trabalho. Retira-se do n.º 1, do artigo 159, que a acção sindical não só é admitida, como é institucionalizada através de delegados, comités sindicais e os sindicatos.

A actividade sindical é exercida em grande medida através de reuniões, conforme o artigo 159, da Lei do Trabalho e afixação de textos, convocatórias, comunicações ou informações respeitantes à vida sindical, bem como diligenciar pela sua distribuição aos seus filiados, segundo o artigo 160, da Lei do Trabalho.

3.4. Importância dos sindicatos

Os sindicatos têm um papel relevante no Direito do Trabalho e nas relações singulares e colectivas de trabalho, em especial devido às lutas sociais que desencadearam, levando a modificações no Direito do Trabalho, no que toca à melhoria das condições de trabalho.

Muito embora as actividades de reivindicação e de luta sejam as mais patentes do sindicato e aquelas que mais chegam à opinião pública, é necessário ter em mente que os sindicatos são hoje, sobretudo, instâncias negociadoras, que pretendem fazer triunfar os seus pontos de vista num sistema negocial que dê lugar a acordos. Esses acordos são, normalmente, as convenções colectivas de trabalho, segundo os artigos 164 à 179, da Lei do Trabalho.

Em Moçambique, nos últimos anos, as associações sindicais mantêm uma influência considerável no que respeita às decisões políticas a nível sócio-económico; isto é, nas questões reactivas aos aspectos laborais. Os sindicatos, directa ou indirectamente, influenciam na elaboração da legislação laboral; participam na concertação social; a isto acrescem outras funções, como a sua participação na gestão de instituições de segurança social e consulta sobre planos económico-sociais (Baltazar, 2015: 351).

As convenções ou acordos colectivos de trabalho, também conhecidos como instrumentos de regulamentação colectiva têm por objecto o estabelecimento e a estabilização das relações colectivas de trabalho, nos termos do n.º 1, do artigo 164, da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto – Lei do Trabalho.

São sujeitos das relações colectivas de trabalhado o delegado sindical, o comité sindical ou de empresa, o sindicato, a união, a federação e a confederação geral, por parte dos trabahadores e

da parte dos empregadores a união, a federação e a confederação, também conhecidos por estruturas representativas dos trabalhadores e estruturas representativas dos empregadores.

As relações colectivas de trabalho materializam-se através de Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) que podem ser negociais ou não negociais. Destacando-se entre os primeiros as Convenções Colectivas de Trabalho (CCT), nas quais se enraíza este corpo normativo (ainda predominantemente sectorial), especialmente característico do Direito do Trabalho.

O princípio constitucional, consagrado no artigo 86 da Constituição da República de Moçambique, da liberdade e da autonomia colectiva sindical e associativa que subjaz às convenções colectivas legitima em boa parte os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

3.5. Organizações representativas dos empregadores

As associações de empregadores são constituídas por titulares de empresa que tenham habitualmente trabalhadores ao serviço. Cabe a estas associações celebrar convenções colectivas de trabalho, prestar serviços aos seus associados ou criar instituições para esse efeito e, em geral, defender e promover a defesa dos direitos e interesses das entidades empregadoras representadas. Não podem, contudo, dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços, ou de qualquer modo intervir no mercado, ressalvando-se, naturalmente, a prestação de serviços aos associados. Também, não podem estabelecer regras que disciplinem a actividade económica exercida pelas entidades empregadoras (Xavier, 2018: 227 e 228).

As organizações de empregadores, podem constituir-se em união, federação e confederação, seja no âmbito regional ou por ramo de actividade, nos termos do n.º 1, do artigo 162, da Lei do Trabalho.

A **união** é a organização de associações de empregadores de âmbito regional, enquanto que a **federação** é a organização de associação de empregadores do mesmo ramo de actividade e a

confederação é a associação de federações e ou uniões, segundo as alíneas a), b) e c), do n.º 2, do artigo 162, da Lei do Trabalho.

Em Moçambique, a CTA (Confederação das Associações Económicas de Moçambique) é a instituição que representa o Sector Privado.

As associações de empregadores celebram convenções colectivas de trabalho, não estando, contudo, apetrechadas em caso de conflito senão com meios pacíficos. Enquanto as associações sindicais possuem o direito de greve (Xavier, 2018: 228).

3.6. Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT)

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser: instrumentos não negociais de regulamentação colectiva de trabalho e instrumentos negociais de regulamentação colectiva de trabalho.

Xavier (2018: 254) também defende a posição de que os instrumentos de regulamentação colectivas de trabalho são negociais ou não negociais, destacando-se entre os primeiros as Convenções Colectivas de Trabalho (CCT), na quais se enraíza este corpo normativo (ainda predominantemente sectorial), especialmente característico do Direito do Trabalho. O princípio constitucional da autonomia colectiva sindical e associativa que subjaz às convenções coletivas legitima em boa parte uma ampliação aos IRCT não negociais.

A nível internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou vários instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho com destaque para os seguintes (Cordeiro, 1994: 186 e 187):

- Convenção n.º 87 (1948), sobre liberdade sindical e protecção do Direito sindical;
- Convenção n.º 95 (1949), sobre protecção do salário;
- Convenção n.º 98 (1949), sobre direito de organização e de negociação colectiva;
- Convenção n.º 135 (1971), sobre protecção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa;

- Convenção n.º 155 (1981), sobre segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho;
- Convenção n.º 156 (1981), sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares.

Dos instrumentos normativos internacionais de regulamentação colectiva de trabalho supra mencionados, Moçambique ratificou, através da Resolução n.º 4/94, de 25 de Agosto, da Assembleia da República, duas convenções da OIT, nomeadamente (José, 2010: 440 e 443):

- Convenção n.º 87 (1948), sobre liberdade sindical e protecção do Direito sindical;
- Convenção n.º 98 (1949), sobre direito de organização e de negociação colectiva.

3.6.1. Instrumentos não negociais de regulamentação colectiva de trabalho

O único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial é a decisão arbitral obrigatória (n.º 6, do artigo 15, da Lei do Trabalho).

A decisão arbitral é a determinação tomada por árbitro(s), que vincula as partes de um conflito emergente de uma relação de trabalho e deve ser depositada de acordo com o regulamento dos centros de mediação e arbitragem laboral (artigos 15, n.º 5 e 193, n.º 1, da Lei do Trabalho).

A decisão arbitral produz os mesmos efeitos de uma sentença proferida pelos órgãos do poder judicial e constitui título executivo, admitindo-se dela recurso de anulação pelo tribunal de trabalho, nos termos da legislação específica que regulamenta a arbitragem laboral (artigo 193, nºs 3 e 4, da Lei do Trabalho).

3.6.2. Instrumentos negociais de regulamentação colectiva de trabalho

No presente trabalho de investigação vamos abordar os seguintes instrumentos negociais de regulamentação colectiva de trabalho: a concertação social e a convenção colectiva de trabalho.

3.6.2.1. Concertação social

O actual Direito do Trabalho surge marcado pela ideia e pelos mecanismos da concertação social, que é potenciado pela evolução das crises económicas, a progressiva intervenção tripartida dos parceiros sociais (sindicatos, associações patronais e Governo), para consensualmente definirem e executarem a política económica e social (Xavier, 2018: 71).

Para Cordeiro (1994: 427) a operacionalidade e a eficácia das negociações como modo normal de pôr cobro a conflitos colectivos de trabalho depende do pré-entendimento que, deles, tenham os operadores laborais, dos seus objectivos, da informação que entre eles se estabeleça e dos movimentos de opinião pública.

A concertação social em Moçambique é o diálogo ou discussão entre o governo, as organizações sindicais e as organizações empresariais sobre assuntos sociais e laborais, com o objectivo de estabelecer acordos ou consensos.

Mutatis mutandis, a concertação social pode ser entendida como uma negociação colectiva, já que esta também pode formalizar, no final de contas, um acordo colectivo ou uma convenção colectiva.

A concertação social, normalmente protagonizada pelas confederações patronais, centrais sindicais e o Governo, desenrola-se no âmbito da negociação permanente tripartida, na qual estes parceiros sociais tratam dos grandes problemas que atingem o mundo do trabalho e que não podem ser desligados da situação económica e social do país. O objectivo é aproximar posições e criar condições que viabilizem a contratação colectiva, ao nível dos sectores e empresas.

A concertação social também serve para consensualmente definirem e executarem a política económica e social. É a este propósito que se referem constantemente as ideais de participação, de concertação e de busca de consensos, que expressam um método de administrar e legislar em que o Estado se preocupa (Xavier, 2018: 71):

- a) em ouvir os principais interessados (por exemplo, sindicatos, empresários, associações industriais) e em trocar informações e discutir as medidas a tomar;
- b) em aferir com esses interessados as técnicas da sua própria intervenção, pretendendo persuadi-los em vez de utilizar esquemas de mera autoridade;
- c) em co-responsabilizar esses interessados na definição de políticas económico-sociais e na respectiva execução.

Internacionalmente, a concertação social é a autocomposição reconhecida como a melhor forma de solução de conflitos, conforme expresso na Convenção n.º 144, da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

3.6.2.1.1. Princípios aplicáveis à concertação social

Os mesmos princípios que subjazem à negociação colectiva, podem ser aplicados à concertação social, uma vez que se ajustam perfeitamente ao instituto da concertação. Mais, esses princípios podem ser considerados fundamentais para o exercício da democracia, logo, perfeitamente condizentes com a concertação social.

O Princípio da Boa-Fé aplicável a todos os contratos é um princípio ético, almejando a convivência pacífica e frutífera entre os actores sociais durante o procedimento de concertação social. A boa-fé deve estar presente não só no curso da concertação, mas também durante a execução do possível pacto social dela derivado. Podemos traduzir o conceito de boa-fé como lealdade, correcção e honestidade.

3.6.2.1.2. Concertação social em Moçambique

Um dos traços mais eloquentes da concertação social em Moçambique pode ser extraído da própria Lei do Trabalho – a participação dos trabalhadores e empregadores na elaboração da legislação e das políticas do trabalho e noutras tarefas.

Em Moçambique, a Convenção n.º 144, de 1976, inspirou a criação da Comissão Consultiva do Trabalho (CCT), através do Decreto n.º 7/94, de 9 de Março, destinada a promover o diálogo e concertação social no âmbito das políticas económicas, sociais e do trabalho emanadas do governo e tem como função analisar e dar parecer sobre questões fundamentais do funcionamento da economia, com particular incidência sobre as do domínio sócio laboral (Baltazar, 2015: 220 e 222).

▪ Exemplos da concertação social em Moçambique

A garantia da participação dos trabalhadores e dos empregadores na elaboração de legislação de trabalho e na definição e execução das políticas sobre trabalho, emprego, formação e aperfeiçoamento profissionais, produtividade, salário, protecção, higiene e segurança no trabalho e segurança social, prevista na alínea b), do artigo 139, da Lei do Trabalho.

Baltazar (2015: 319) cita como outro exemplo da concertação social em Moçambique a fixação do salário mínimo, que nos termos do disposto no Decreto n.º 7/94, de 9 de Março, podemos extrair a ilação de que o tripartismo que caracteriza a OIT à face de todas as outras organizações internacionais, passa a ser uma realidade em Moçambique.

Segundo Baltazar (2015: 318) as políticas de salários e preços, emprego e formação profissional, de saúde e segurança no trabalho, protecção e segurança social, previstas na alínea b), do n.º 1, do artigo 2, do Decreto n.º 7/94, de 9 de Março, deixam de ser monopólio do governo e passam a ser discutidas com a presença não só das estruturas governamentais, mas também das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

Têm também, carácter negocial, sendo semelhantes às CCT, os acordos que resultem do recurso aos processos de conciliação e de mediação, já que através desses sistemas de composição pacífica do conflito se gerou uma vontade comum das partes (Xavier, 2018: 254).

Quanto à celebração de contratos de trabalho, segundo Xavier (2018: 255), compete às associações sindicais o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei, que estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.

É evidentemente lícito e de boa-fé o estabelecimento de limites à contratação colectiva e a imperatividade de certas normas legais que haverão de ser por ela respeitadas e, mesmo, a possibilidade de, pontualmente, serem estabelecidos na lei regimes fixos. Já será de boa-fé e lícita a regulamentação legal exclusiva das relações de trabalho, devendo ser dado um largo espaço normativo às convenções colectivas, que não pode ser arbitrariamente invalido pelo legislador: há assim uma reserva de convenção colectiva (Xavier, 2018, 255).

A Lei do Trabalho institui que no processo de negociação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, tanto o empregador ou a sua associação ou mesmo o organismo sindical são obrigados a respeitar o princípio da boa-fé, nos termos previstos no n.º 1, do artigo 165, da lei supracitada.

Daqui infere-se que o princípio da boa-fé na regulamentação dos instrumentos colectivos de trabalho é um princípio normativo basilar e orientador das relações colectivas de trabalho, que se processam entre as associações sindicais e as associações de empregadores, nas suas diversas vertentes, na medida em que, o bom ambiente de trabalho, aliado às boas condições de trabalho devem merecer e estar devidamente clarificadas e presumidas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, para evitar-se mal entendidos durante a execução e prossecução da actividade laboral.

Para que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho sejam eficazes e produzam os efeitos desejados, estes devem ter como objectivo principal o estabelecimento e a estabilização das relações colectivas de trabalho, baseadas no princípio da boa-fé, atribuindo-se às partes os direitos e deveres de fixar livremente o conteúdo dos respectivos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do artigo 164, da Lei do Trabalho.

3.6.2.2. Convenção colectiva de trabalho

A formação das convenções colectivas de trabalho pode ser entendida como um processo, isto é, um conjunto de actos articulados e sequenciados para a obtenção de determinado fim (Cordeiro, 1994: 259).

Para Cordeiro (1994: 259), a convenção colectiva tem os seguintes pressupostos: a capacidade e a representanção das partes que negociem e celebrem. Outros factores que, num paralelo com os negócios privados, poderiam ser apresentados – como a legitimidade e a idoneidade do objecto – têm, no prisma regulativo que não pode deixar de acompanhar as convenções colectivas, a ver com o seu conteúdo ou com o seu âmbito de aplicação.

Para este autor têm capacidade para negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho as associações sindicais e as entidades e associações patronais (Cordeiro, 1994: 260).

Os poderes de vincular as diversas associações ou sociedades, no caso de acordos de empresa ou de acordos colectivos, por parte dos empregadores, assistem às direcções respectivas, na medida em que são conferidos a determinadas pessoas poderes de representação com um mandato de negociar os instrumentos colectivos de que se trate, assim sendo, a representação para a celebração das convenções colectivas de trabalho deve satisfazer, ainda, os seguintes requisitos (Cordeiro, 1994: 260 e 261):

- deve contar de documento escrito, isto é, a convenção colectiva deve assumir a forma escrita, pelo que a competente procuração deve fazer outro tanto;
- deve ser expressa, que não bastam poderes gerais de representação, antes devendo assistir-se à atribuição de poderes especiais para o efeito; a gravidade da negociação colectiva explica e justifica a medida, que se poderia dispensar na presença de um nexos pleno de organicidade ou de uma ligação que não passasse pela mediação de uma organização laboral;
- deve ser comunicada ao Ministério do Trabalho.

As convenções colectivas de trabalho são celebradas por organizações sindicais representativas dos trabalhadores e organizações representativas dos empregadores, como se pode observar.

Pelo acima exposto, podemos concluir que a convenção colectiva de trabalho constitui um dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais e na mesma categoria, pode-se incluir o acordo de adesão e a decisão arbitral nos processos de arbitragem voluntária. – conclusão (Baltazar, 2015: 353).

A característica de uma convenção colectiva de trabalho é a determinação de obrigações e direitos para as partes, que devem ser respeitadas durante a sua vigência. As cláusulas das convenções colectivas de trabalho não podem ferir direitos previstos na legislação vigente, sob pena de nulidade desta.

Xavier (2018: 228), entende que as associações sindicais e as associações de empregadores celebram convenções colectivas de trabalho, não estando, contudo, apetrechadas em caso de conflito senão com meios pacíficos. Enquanto que as associações sindicais possuem o direito de greve.

O conteúdo das convenções colectivas de trabalho é formado pelo conjunto de elementos jurídicos que as compõem ou, se se quiser, pelo complexo de comandos, legais ou contratuais, que preenchem o espaço ocupado pelo seu âmbito (Cordeiro, 1994: 275).

A convenção colectiva de trabalho abrange, no seu conteúdo, duas vertentes que o Direito colectivo do trabalho contrapõe, classicamente (Cordeiro, 1994: 275 e 278):

- o conteúdo obrigacional;
- o conteúdo regulativo.

a) Conteúdo obrigacional

O conteúdo obrigacional traduz o conjunto de elementos que adstringem as partes na convenção: sindicatos e entidades empregadoras ou suas associações.

Segundo Cordeiro (1994: 280), o conteúdo obrigacional das convenções colectivas de trabalho comporta, como se referiu, apenas uma delimitação positiva do tipo exemplificativo: a autonomia colectiva a tanto conduz.

Torna-se, pois, importante referenciar a delimitação negativa, i.é, o conjunto de adstrições vedadas, pelo Direito, entre as partes laborais colectivas.

O conteúdo obrigacional tem duas limitações (Cordeiro, 1994: 280 e 281):

- limitações adstrittivas genéricas;
- limitações adstrittivas específicas.

As primeiras reportam-se a exclusões de autonomia colectiva advenientes de princípios gerais ou de própria lógica juslaboral colectiva; as segundas advêm de normas particulares a tanto dirigidas.

A referência às limitações adstrittivas genéricas poderia alargar-se com múltiplas referências à Constituição, aos direitos fundamentais, a princípios juslaborais básicos, como o do tratamento mais favorável ou à própria capacidade jurídica das pessoas laborais colectivas. A limitações adstrittivas genéricas prendem-se com valores fundamentais; e os valores fundamentais situam-se, por natureza, com um mínimo de amplitude, no conteúdo regulativo. São, pois, vedadas, em termos genéricos, todas as cláusulas obrigacionais que tenham por efeito a obtenção ou a promoção de regulações colectivas juridicamente proibidas (Cordeiro, 1994: 282).

Quanto às limitações adstrittivas específicas, cabe referenciar, como mais significativas (Cordeiro, 1994: 282):

- a proibição de cláusulas que visem subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja escrito;
- a proibição de cláusulas que visem despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

Estes tipos de cláusulas conduziriam, depois, aos correspondentes deveres de efectivação; elas têm vindo a ser proibidas na generalidade dos ordenamentos. Outras limitações adstritivas específicas são as conexionadas com as regras atinentes às quotizações sindicais (Cordeiro, 1994: 282).

b) Conteúdo regulativo

O conteúdo regulativo tem a ver com a matéria que dirige às situações jurídicas laborais. O conteúdo regulativo obedece também aos vectores da autonomia colectiva; nessa medida, ele comporta apenas uma delimitação negativa.

O alargamento do conteúdo regulativo das convenções colectivas de trabalho tem sido uma constante nos diversos países. Centradas, inicialmente, em temas salariais ou na questão, sempre candente, da duração do trabalho, elas vieram a abranger os mais diversos campos da vida laboral e da empresa (Cordeiro, 1994: 279).

Todo o esquema do processo negocial colectivo pode, por fim, pelo menos do lado dos trabalhadores, ser quebrado com o recurso a meios de luta colectiva, *maxime* à greve; esta, apesar de envolver uma série de deveres instrumentais, é de exercício essencialmente livre (Cordeiro, 1994: 272).

As limitações regulativas genéricas têm a ver com a hierarquia das fontes juslaborais. Assim, o conteúdo regulativo das convenções de trabalho é limitado pela Constituição, pelas leis ou por outros instrumentos normativos de categoria superior, nos precisos termos que foram ponderados

a propósito dos conflitos hierárquicos juslaborais, em que não cabe insistir (Cordeiro, 1994: 283).

Para Cordeiro (1994: 283), as convenções colectiva de trabalho não podem:

- limitar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;
- contrariar normas legais imperativas;
- incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecidos por lei.

No que toca as limitações regulativas específicas, Cordeiro (1994: 284) afirma que estas derivam de expressas injunções legais que vedem cláusulas minimamente delimitadas, ficando vedado as convenções colectivas de trabalho de:

- estabelecer regulamentação das actividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços;
- estabelecer e regular benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de previdência;
- conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas.

Xavier (2018: 259 e 260) perfilha o entendimento de que nas convenções colectivas de trabalho costumam distinguir-se as cláusulas obrigacionais das cláusulas normativas, nomeadamente:

c) Cláusulas normativas

As cláusulas normativas caracterizam essencialmente as CCT, destinam-se a fixar normativamente as condições de trabalho, isto é, as regras a que têm de obedecer os contratos de trabalho celebrados entre os empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção. Os efeitos das cláusulas normativas produzem-se em termos análogos aos das leis.

d) Cláusulas obrigacionais

As cláusulas obrigacionais são aquelas que definem regras de concertação e de relacionamento entre as instituições patronais e sindicais que celebram a convenção colectiva de trabalho. As cláusulas obrigacionais funcionam como verdadeiros contratos e, como tal, apenas vinculam as partes que os celebram.

3.7. Aplicação da boa-fé na negociação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

A negociação colectiva é um meio de produção normativa laboral dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que vinculam as partes que as celebram.

A negociação colectiva é um fórum representativo dos trabalhadores que tem como missão a defesa dos interesses dos trabalhadores e a intervenção democrática na vida da empresa, isto é, o meio onde as partes representadas definem os princípios que orientam as relações colectivas de trabalho entre os trabalhadores e o empregadora, com base no princípio sacrosanto de boa-fé, que deve nortear todas as fases da negociação colectiva.

Partindo do princípio de que as partes comprometem-se, desde a fase dos preliminares até à conclusão da negociação colectiva de agir de boa-fé, por forma a alcançar os objectivos preconizados nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, é pertinente serem fixadas as condições e o modo de exercício da actividade laboral, para garantir um bom ambiente de trabalho e uma maior produção.

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho têm por objecto o estabelecimento e a estabilização das relações colectivas de trabalho e regulam os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores vinculados por contratos individuais de trabalho e o modo de resolução de conflitos emergentes da sua celebração ou revisão, segundo as alíneas a) e b), do n.º 1, do artigo 164, da Lei do Trabalho.

A violação da boa-fé e do preceituado nos contratos de trabalho individuais e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, origina conflitos laborais ou mesmo conflitos colectivos de trabalho. A reivindicação dos trabalhadores exprime um desacordo e, portanto, um conflito potencial, que se torna real pela resistência das entidades empregadoras em lhe dar satisfação. Ou seja, a reivindicação revela a não conformação perante um dado estado de coisas e a vontade de o alterar, pelo que, na medida em que aos empregadores não convenha a alteração pretendida, surge o conflito.

Os processos reivindicativos desenrolam-se por meios pacíficos para obter uma solução do próprio conflito (negociação, conciliação, mediação, arbitragem e, ainda, intervenção do Estado ou acção jurisdicional) ou por formas de luta laboral (greve) (Xavier, 2018: 141).

Poderá definir-se o conflito colectivo de trabalho como a divergência entre uma organização ou organizações de trabalhadores e uma empresa ou uma organização de empresas, em matéria ligada às relações laborais, expressa de modo formal por uma reivindicação actuada de modo juridicamente relevante (Xavier, 2018: 141).

Sobre a participação na resolução de um conflito colectivo de trabalho, questionadas as associações sindicais, se já fizeram parte de uma mediação de um conflito colectivo de trabalho, em resposta três (3) sindicatos afirmaram que fizeram parte de uma mediação relacionada com a melhoria das condições de trabalho, enquanto que um (1) sindicato afirmou que tem participado nas mediações de conflitos colectivos nos locais de trabalho, bem como nas mediações nos Centros de Mediação de Conflitos através de seus representantes. Mas, mesmos assim, dois (2) sindicatos afirmaram que nunca fizeram parte de uma mediação.

Por sua vez, uma (1) associação de empregadores afirmou que já fez parte na mediação de conflito colectivo de trabalho dos motoristas e o Pelouro Laboral da CTA afirmou que fez parte, através da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL) que é uma instituição vocacionada para a mediação de conflitos laborais. Esta organização é de carácter tripartido, integra o Governo, empregadores e trabalhadores, e, em todas as actuações de mediação de conflitos colectivos de trabalho, a COMAL tem tido o cuidado de incluir, na equipa constituída

para a mediação dos conflitos, representantes das organizações de empregadores e dos sindicatos, com vista ao alcance de soluções mais equilibradas e justas.

3.8. A boa-fé nos conflitos colectivos de trabalho

Para além da greve, existem outras formas de manifestação e descontentamento ou reclamação dos trabalhadores das relações colectivas de trabalho, que são a ocupação das empresas, a sabotagem, o sequestro, as agressões e as injúrias.

Xavier (2018: 185) afirma que não são lícitas outras formas de luta laboral, como a ocupação das empresas pelos trabalhadores, a sabotagem (destruição de utensílios e equipamentos) e, naturalmente, as formas com relevo criminal (sequestro, agressões e injúrias).

A ocupação da empresa, a sabotagem, o sequestro, as agressões e as injúrias são levadas a cabo quando não se vislumbra solução a médio, curto e longo prazo para a satisfação das reclamações dos trabalhadores, desencadeados por falta de consenso entre estes e o empregador ou, por causa da violação do princípio da boa-fé pelo empregador, na negociação das convenções colectivas de trabalho ou ainda, durante a execução desta convenções.

Fica assente de que o princípio da boa-fé continua a ser e é o princípio orientar e responsável da sã convivência e processuação harmonioza das boas relações colectivas de trabalho entre os trabalhadores e o empregador e da garantia do cumprimento dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho, como normas vinculativas entre as partes que celebraram as convenções colectivas de trabalho.

A forma como as relações colectivas de trabalho têm origem e se desenvolvem, pode criar condições para que ocorram comportamentos e atitudes que não se compadecem com a continuidade das relações laborais, nos mesmos moldes que vêm decorrendo, por existirem violações constantes de princípios que orientam a actividade laboral, o que pode precipitar manifestação dos trabalhadores para exigirem e forçarem a entidade empregadora a melhorar as condições de trabalho.

Para fazer uma abordagem sobre o conceito de boa-fé, foi necessário compulsar o Código Civil, a Lei do Trabalho, bem como alguns manuais do Direito do Trabalho. Da investigação efectuada constatou-se que o conceito de boa-fé, constante dos artigos 227.º e 405.º, todos do Código Civil, delimita a liberdade de fixação do conteúdo e celebração dos contratos ao estipulado na legislação sobre a matéria, pressupondo que tanto nos preliminares como na celebração e na execução das relações colectivas de trabalho, as partes devem agir de boa-fé, sob pena de responderem pelos danos que culposamente causarem a outra parte.

A boa-fé, segundo investigadores do Direito do Trabalho, é o modo como as partes devem manifestar-se através da sinceridade, honestidade, respeito, integridade e abertura, desde a fase dos preliminares, que é a negociação, passando pela execução do contrato colectivo de trabalho, até à cessão da relação colectiva de trabalho.

Em Moçambique, a greve é uma manifestação e forma de luta dos trabalhadores, por causa das condições de trabalho oferecidas pela entidade empregadora, que tem origem na falta de entendimento ou negociação entre estes e o patronato, que tem consagração constitucionalmente, no artigo 87, conjugado com os artigos 51 e 52, ambos da Constituição da República de Moçambique.

A boa-fé pode e é o arcaboço da negociação dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho, isto é, a base e estrutura que orienta, desde os preliminares até à conclusão da negociação dos IRCT.

Os conflitos laborais pode ter origem na recusa das exigências apresentadas pelos trabalhadores, o que se consubstancia na tendência do empregador manter as condições de trabalho e a continuação do pagamento de salários desajustados com a oferta actual do mercado de emprego, na intransigência do empregador/empregadores ou, na violação do princípio da boa-fé, durante a negociação dos IRCT ou, ainda, depois da celebração destes instrumentos.

A aludida violação do princípio da boa-fé, cria condições para que haja falta de confiança e inquieta os trabalhadores, na medida em que estes podem ser levados ao entendimento de que houve traição por parte dos seus representantes sindicais, no momento da negociação ou depois

da conclusão da convenção colectiva de trabalho, através dos IRCT, visto que o empregador não manifesta a preocupação em melhorar as condições e ambiente de trabalho e nem pretende efectuar a revisão salarial.

Para Xavier (2018: 142 e 150), o conflito colectivo de trabalho pode ser resolvido pela negociação, havendo impasse negocial devem empregar-se determinados meios, ainda pacíficos, para encontrar soluções. Os conflitos, legalmente caracterizados pelo inêxito das negociações directas, podem ser resolvidos por meios pacíficos. Eles são a conciliação, a mediação e a arbitragem.

3.9. Modos de resolução de conflitos colectivos

Um conflito colectivo implica, como qualquer conflito, uma contraposição de interesses seguida ou acompanhada de uma não coincidência de opiniões quanto à saída a adoptar. Fica, no entanto, claro que uma verdadeira oposição de opiniões é a expressão intelecto-justificativa de uma contraposição de interesses: em sentido subjectivo, cada um tem apetência pela solução que defende; em termos objectivos, apenas essa solução surge apta a satisfazer as suas necessidades (Cordeiro, 1994: 363 e 364).

Nem todos os conflitos colectivos são laborais, embora estes sejam pioneiros, no que toca ao reconhecimento jurídico. A delimitação laboral dos conflitos colectivos tem sido procurada com recurso a um de três critérios, ou suas combinações (Cordeiro, 1994: 365 e 366):

- Critério subjectivo;
- Critério objectivo;
- Critério instrumental.

Segundo um critério subjectivo, os conflitos seriam laborais quando tivessem, como protagonistas, de um lado, os trabalhadores e, do outro lado, os empregadores. Trata-se de uma ordenação jurídica, política e socialmente relevante, mas que não pode ser mantida até ao fim. Um critério subjectivo requeriria uma actuação dos trabalhadores e dos empregadores como tais;

ora, nas greves de solidariedade ou contra o Estado, não é isso que se verifica (Cordeiro, 1994: 365).

Um critério objectivo esclarece que a essência laboral de certos conflitos deriva da natureza das questões que os suscitem. Numa fórmula mais lata, ficam abrangidos os conflitos sobre temas de trabalho; em termos mais restritos, relevam apenas conflitos que tenham a ver com a celebração ou a revisão de convenções colectivas de trabalho (Cordeiro, 1994: 366).

Um critério instrumental, por fim, põe a tónica no modo por que se desenvolve o comportamento conflituoso: ele implica, como actual ou potencial, uma luta laboral colectiva, isto é, uma perturbação intencional das relações de trabalho, conduzida por um dos agentes laboais (Cordeiro, 1994: 366).

Os meios e a forma como se acham as soluções dos conflitos colectivos de trabalho, podemos afirmar que são os modos de resolução de conflitos colectivos, que podem ser: a negociação de convenções colectivas; a conciliação; a mediação; a arbitragem; as soluções jurisdicionais e a intervenção governamental.

3.9.1. Negociação de convenções colectivas

O conflito pode ser resolvido pela negociação; havendo impasse negocial devem empregar-se determinados meios, ainda pacíficos, para encontrar soluções (Xavier, 2018: 142).

A convenção colectiva de trabalho é a expressão fundamental da autonomia colectiva, entendida como fenómeno de auto-regulamentação de interesses entre grupos contrapostos. A admissão deste instrumento de regulamentação das condições de trabalho envolve a aceitação, pelo ordenamento jurídico, do compromisso obtido pelas partes (associações sindicais, patronais e empregadores) quanto às condições de trabalho que irão vigorar imperativamente entre as entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos (Xavier, 2018: 256).

Segundo Xavier (2018: 261), as convenções colectivas de trabalho resultam de uma negociação entre as partes a quem a lei atribui competência para a sua celebração (do lado patronal, as

associações de empregadores ou empresas individualmente consideradas, do lado dos trabalhadores, as associações sindicais).

Muito embora as actividades de reivindicação e de luta sejam as mais patentes do sindicato e aquelas que mais chegam à opinião pública, é necessário ter em mente que os sindicatos são hoje, sobretudo, instâncias negociadoras, que pretendem, através de vários meios fazer triunfar os seus pontos de vista num sistema negocial que dê lugar a acordos (Xavier, 2018: 142). Esses acordos são, normalmente, as convenções colectivas de trabalho (artigos 164 a 179, da Lei do Trabalho).

Havendo impasse negocial devem empregar-se determinados meios, ainda pacíficos, para encontrar soluções (por exemplo, a conciliação).

3.9.2. Conciliação

A conciliação é um processo semelhante ao da negociação, com a diferença de que as conversações têm um especial impulso proveniente de uma entidade estranha ao conflito. Por isso se fala de negociação assistida. A conciliação pode ser promovida em qualquer altura, por acordo das partes ou por iniciativa de uma das partes com aviso prévio (Xavier, 2018: 150).

Cordeiro (1994: 423) entende a conciliação como sendo sempre facultativa: depende, na sua iniciativa como, por definição, na sua eficácia, da vontade das partes laborais colectivas. A conciliação caracteriza-se pelo decurso de negociação entre as partes na presença de um terceira entidade – o conciliador – que procurará aplainar as dificuldades de modo a facultar um acordo.

A conciliação, na ordem jurídica moçambicana, está prevista no artigo 185, da Lei do Trabalho e pode ser promovida em qualquer altura, por acordo das partes ou por iniciativa de uma das partes. O processo é desenvolvido pelos serviços de conciliação da COMAL – Centro de Conciliação, Mediação e Arbitragem Laboral do Ministério do Trabalho.

Os serviços de conciliação agem, normalmente, no sentido de procurar, em cada ponto de divergência, clarificar a situação, aproximar as posições das partes, explorando as possibilidades de acordo. Trata-se de um processo de resolução pacífica dos conflitos que tem funcionado muitas vezes com sucesso.

3.9.3. Mediação

A mediação já é um processo diverso que se caracteriza por entregar a uma pessoa que merece a confiança de ambas as partes (mediador) o encargo de procurar uma solução global para o caso, sob a forma de uma proposta ou recomendação, a aceitar ou a recusar pelos interessados (Xavier, 2018: 151).

Para Cordeiro (1994: 434), a mediação implica a intervenção de um terceiro no processo negocial, com vista a facultar o acordo das partes.

No ordenamento jurídico moçambicano, a mediação consta dos artigos 186 e 187 da Lei do Trabalho e supõe um sistema em que os litigantes se encontram separados e em que o mediador desenvolve bons ofícios e contactos sigilosos com cada um deles para a obtenção de um acordo.

No que toca à participação e resolução aos conflitos colectivos de trabalho, questionadas as associações sindicais se a intervenção dos sindicatos na mediação de conflitos colectivos de trabalho, como um dos meios pacíficos e negociais de resolução de conflitos, é vista pelos trabalhadores como fundamental e indispensável para a resolução de conflitos colectivos de trabalho, a OTM Central Sindical afirmou que só no ano de 2020 foram registados cerca de 25 pedidos de mediação de conflitos colectivos e cerca de 5.600 de conflitos individuais em todo o país. Mas, mesmos assim, existem alguns sindicatos que afirmaram que nunca receberam solicitações do trabalhadores para uma mediação de um conflito colectivo de trabalho.

Um (1) sindicato afirmou que a intervenção destes na mediação de conflitos é extremamente importante e acrescentaram que o ambiente que é vivido hoje é produto da luta negocial consequente, e, na intervenção destes na mediação nos casos da violação dos acordos alcançados entre os trabalhadores e empregadores.

Dois (2) sindicatos afirmaram que a sua intervenção é vista como indispensável em todos os momentos e nem sempre é indispensável.

Um (1) sindicato afirmou, ainda, que a sua intervenção é bem vista, só que os resultados tem sido morosos e os trabalhadores reconhecem o papel dos seus representantes sindicais nos Centros de Mediação e têm confiança nos resultados obtidos na mediações onde intervêm os sindicatos.

Ainda, sobre a participação na resolução dos conflitos colectivos de trabalho, questionados os sindicatos se já receberam solicitação de uma organização empresarial para mediar algum conflito colectivo de trabalho?

Um (1) sindicato afirmou que já recebeu solicitação e acrescentou dizendo que quando as partes não alcançam consensos ao nível da empresa, tem recorrido ao sindicato imediatamente superior e muita das vezes a este nível tem se chegado a acordos que satisfazem as partes em litígio, enquanto que, cinco (5) sindicatos nunca receberam solicitação de uma organização empresarial para mediar algum conflito, porque é difícil identificar a causa deste fenómeno, talvez por tratar-se de assuntos originados pelos empregadores que são membros da organização empresarial sem interesse da mediação dos sindicatos.

Questionadas as associações de empregadores se já receberam solicitações dos associados para mediação de um conflito colectivo trabalho?

A CTA tem participado através dos seus representantes na COMAL da mediação de conflitos colectivos de trabalho, solicitados naquela instituição.

Duas (2) associações de empregadores já receberam solicitações para mediar um conflito colectivo de trabalho.

3.9.4. Arbitragem

Os conflitos de trabalho podem ainda cessar, autonomamente, por arbitragem. Tal sucede quando as partes recorram a arbitragem facultativa. Ao contrário da proposta do mediador, que pode ser aceite ou recusada pelas partes, a sentença arbitral torna-se obrigatória. A autonomia das partes esgota-se, pois, na decisão de recurso à arbitragem; decidida esta, cessam quaisquer lutas laborais colectivas (Cordeiro, 1994: 435).

Em Moçambique a arbitragem referida como meio de solução de conflitos no artigo 181, da Lei do Trabalho, e regulada nos artigos 188 a 193, da mesma lei, é já um processo decisório, em que fica entregue a uma entidade independente a solução do conflito, com o que as partes antecipadamente aceitam os resultados, quaisquer que sejam.

A arbitragem pode ser voluntária ou obrigatória. A decisão arbitral produz os mesmos efeitos de uma sentença proferida pelos órgãos do poder judicial e constitui título executivo.

3.9.5. Soluções jurisdicionais

Os processos de resolução pacífica nem sempre resultam – e em muito menor grau resultariam – se não for possível aos sindicatos recorrer a processos de luta laboral (Xavier, 2018: 153 e 154).

Os conflitos laborais colectivos de carácter jurídico podem ser dirimidos pelos tribunais, muito embora na prática raramente os sindicatos ou associações patronais a eles recorram. Estão em especial, previstas as acções de anulação e interpretação de cláusulas de IRCT, as questões cíveis relativas às greves e as questões entre a empresa e a comissão de trabalhadores, etc.

3.9.6. Intervenção governamental

A hipótese de uma intervenção estadual nos conflitos colectivos, tem uma natureza excepcional clara em sistemas que, admitam como regra o “direito à greve”. Tal intervenção pode-se considerar legitimada apenas na medida em que certos valores constitucionalmente garantidos se

mostrem, em concreto, mais relevantes do que os subjacentes ao direito à greve (Cordeiro, 1994: 437).

Há ainda a destacar o papel do governo na arbitragem obrigatória e necessária. Em casos particularmente difíceis (especialmente greves em serviços essenciais), o governo é solicitado a agir para definir os serviços mínimos, quando são afectadas situações de necessidade pública, podendo decretar requisição civil de trabalhadores (Xavier, 2018: 154).

3.10. Formas de luta patronais

As lutas patronais assumem feição colectiva tão-só por oposição aos trabalhadores. Por exemplo, o despedimento colectivo conflituoso pode ser objecto de múltiplas classificações, em paralelo com as da greve. A mais importante contrapõe o “lock out” ofensivo ao defensivo (Cordeiro, 1994: 418 e 419):

- g) o ofensivo não é precedido por lutas laborais conduzidas pelos trabalhadores; corresponde a uma iniciativa dos empregadores e visa obter vantagens a seu favor;
- h) o defensivo corresponde a uma resposta dada a lutas laborais provocadas pelos trabalhadores e pretende, apenas, neutralizá-las.

Cordeiro (1994: 419) afirma, ainda, que existem outras formas de luta laboral, conduzidas pelos empregadores, e que não podem ser assimiladas aos despedimentos colectivos conflituosos, nomeadamente:

- o não-pagamento de salários aos grevistas; trata-se, naturalmente de um processo próprio dos ordenamentos que não associem, à greve, o efeito suspensivo do contrato de trabalho;
- o não-pagamento de salários aos não-grevistas; desta feita, é um esquema independente da própria cessação do contrato de trabalho, com o fito de não dispender meios pecuniários ou de pressionar os trabalhadores;
- a atribuição de prémios “anti-greve” aos não-grevistas;
- a dificultação das condições de trabalho.

Algumas destas formas de luta estão hoje vedadas; outras são inevitáveis e surgem inerentes ao poder da autoridade dos empregadores (Cordeiro, 1994: 419).

Tendo em conta as várias tipologias de manifestações dos trabalhadores e das lutas laborais dos empregadores, supra mencionadas, foram colocadas as seguintes questões às associações sindicais e de empregadores, tomando como base a nossa realidade, para fazer melhor compreender as várias posições doutrinárias referidas ao longo desta pesquisa.

3.11. Formas de conflitos colectivos de trabalho

A panorâmica dos conflitos colectivos de trabalho é dominada pela greve; as restantes formas de lutas dos trabalhadores surgem apenas como seus derivativos (Cordeiro, 1994: 357).

3.12. Aplicação da boa-fé na realização das greves

A greve é um direito fundamental e é uma forma de luta dos trabalhadores, que resulta da falta de entendimento ou negociação entre estes e o patronato, consagrada constitucionalmente, nos artigos 51, 52 e 87 da Constituição da República de Moçambique e na Lei do Trabalho, artigo 194 e seguintes. Em suma, greve é a abstenção colectiva e concertada, em conformidade com a lei, da prestação de trabalho com o objectivo de persuadir o empregador a satisfazer um interesse comum e legítimo dos trabalhadores (artigo 195, da Lei do Trabalho).

A Lei do Trabalho define a greve como sendo a abstenção colectiva e concertada, em conformidade com a lei, da prestação de trabalho com o objectivo de persuadir o empregador a satisfazer um interesse comum e legítimo dos trabalhadores envolvidos (artigo 195, da Lei do Trabalho).

Para Xavier (2018: 156), a greve é a abstenção da prestação do trabalho, por um grupo de trabalhadores, como meio de realizar objectivos comuns. Trata-se, pois, de uma omissão ou retenção do trabalho decidida concretamente por um grupo, para forçar os empregadores a realizar as reivindicações dos trabalhadores.

A greve é uma das lutas laborais ligada ao sindicalismo e tem uma vocação de reivindicação e confrontação, com vista a melhorar as condições e o ambiente de trabalho, mas tendo em conta sempre o princípio da boa-fé na apresentação das preocupações dos trabalhadores.

Para Cordeiro (1994: 369 e 370) a greve surge como a luta laboral paradigmática: não só ela está na origem de toda esta disciplina jurídica, como também domina, em termos dogmáticos, o desenvolvimento juscientífico deste sector. Num uso estrito, a greve será a luta laboral colectiva consistente na aludida abstenção do trabalho; em acepção ampla, ela traduzirá qualquer luta laboral conduzida pelos trabalhadores.

A boa-fé durante o exercício da greve, pressupõe que os trabalhadores não interrompam o funcionamento dos serviços essenciais, no interesse das necessidades inadiáveis da sociedade e de segurança nacional; a manutenção dos equipamentos e instalações da empresa ou serviço, de modo que, terminada a greve, possam retornar a sua actividade.

Trata-se, pois, da exigência de melhores condições de trabalho, decidida concertadamente por um grupo de trabalhadores, com vista à defesa e promoção dos seus legítimos interesses sócio-laborais, para forçar os empregadores a satisfazerem as reivindicações dos trabalhadores.

Não é apenas esta a única forma de luta laboral. Contudo, é a mais importante e a única cuja legitimidade não dá lugar a dúvidas, pois constitui um direito constitucional dos trabalhadores (artigo 87, da CRM).

O recurso a greve só pode ser depois de esgotadas todas as formas, meios de solução pacíficas e tentativa de resolução dos conflitos colectivos de trabalho através dos meios alternativos de resolução de conflitos (n.º 3, do artigo 197, da Lei do Trabalho). A Lei do Trabalho faz depender ainda, o recurso a greve, a verificação de graves violações das relações colectivas de trabalho, por parte do empregador. A decisão do recurso a greve é da titularidade, quase exclusiva, dos organismos sindicais, isto é, das associações sindicais, como é evidente, trata-se de uma decisão que se insere no âmbito das atribuições das associações sindicais na defesa e promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam (artigo 86 da CRM).

Durante o exercício da greve os trabalhadores devem comportar-se de boa-fé, não impedindo o acesso às instalações da empresa, nem recorrer à violência, coacção, intimidação ou qualquer outra manobra fraudulenta com o fim de obrigar os restantes trabalhadores a aderirem à greve (artigo 199, da Lei do Trabalho).

3.13. A greve nos serviços essenciais/serviços mínimos

No decurso da greve os trabalhadores afectos a actividades essenciais nas empresas públicas ou qualquer outra pessoa colectiva pública, são obrigados a assegurar, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades. A determinação dos serviços mínimos deve constar obrigatoriamente de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e, na falta deste, cabe ao órgão local ou ministério que tutela a área do trabalho (artigo 205, da Lei do Trabalho).

Segundo Xavier (2018: 171), a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade. Recorde-se que já no pré-aviso deve constar uma proposta de definição dos serviços mínimos.

3.14. Limites do exercício de greve

Segundo Aquino (2016: 81), todo o direito encontra limites e, assim, temos a Constituição como parâmetro geral. Por isso, é necessário que as finalidades do exercício do direito de greve têm que estar alinhadas com relevante valor constitucional, sob pena de ilicitude ou abuso.

O direito a greve, segundo Aquino (2016: 83 e 86) tem dois tipos de limites, que são limites externos e limites internos.

- **Limites externos**

Com relação a limitação externa, visualizam-se nessas fronteiras, o conflito entre o direito constitucional de greve e outros direitos consagrados na Constituição que, por ventura, se destaquem em uma situação de coalizão. Assim, deve ocorrer uma cooperação entre esses direitos para que o caso concreto satisfaça a busca constante do bem comum.

A greve é um conceito motivado pela necessidade de busca de interesses comuns. Contudo, esse direito não tem carácter absoluto ou ilimitado. Outrossim, tem como condição a luta por um interesse profissional legítimo. Ademais, os direitos fundamentais podem sofrer limitações, porém estas não podem desconfigurar a essência desses direitos.

- **Limites internos**

No que toca ao limites internos, este surgem da própria noção de greve, ou seja, da delimitação do seu conceito e princípios atinentes.

Para Cordeiro (1994: 401), os limites da greve podem sofrer as mais variadas classificações: no fundo, é todo o seu regime que está em jogo. Como primeira contraposição, interessa referenciar a que distingue os limites legais (específicos) dos limites convencionais: os primeiros são cominados por preceitos legais injuntivos, derivando os segundos de convenções colectivas de trabalho.

- **Limites legais**

Os limites legais específicos podem ligar-se à legitimidade para declarar a greve, ao processamento da efectivação de greve e aos deveres acessórios que, durante a greve, haja que acatar (Cordeiro, 1994: 402).

- **Limites convencionais**

As limitações convencionais à greve, assumidas, pois, por convenção colectiva, podem ser directas ou indirectas: no primeiro caso, elas estabelecem um dever de paz (relativo), não possibilitando a sua declaração na vigência da convenção colectiva e por motivos que, nela tenham assento; no segundo, elas firmam apenas processamentos a observar em caso de greve (Cordeiro, 1994: 403).

Ainda no âmbito do questionário dirigido as associações sindicais foram colocadas, de entre outras questões supra mencionadas, as seguintes questões, que tiveram as respostas que seguem:

- **Os trabalhadores confiam nos sindicatos como organizações que os protegem?**

Seis (6) sindicatos afirmaram que a confiança é um factor individual ou particular. Poderão existir trabalhadores que não confiam os sindicatos, mas a maioria confia nos sindicatos como interlocutores válidos na defesa dos seus interesses sócio profissionais.

Na sua óptica os sindicatos são dos trabalhadores essa é a razão de eles depositarem toda confiança. Não há sindicatos sem trabalhadores, os sindicatos tem como missão a defesa dos direitos e interesses da classe trabalhadora.

- **O que os sindicatos acham do recurso a greve como uma forma de reivindicação dos trabalhadores?**

Um (1) sindicato afirmou que a greve é um direito constitucional dos trabalhadores para reclamarem os seus direitos quando são postos em causa. Os trabalhadores usam a greve depois de esgotar todas tentativas de solução por via do diálogo.

Dois (2) sindicatos afirmaram que o recurso a greve como forma de reivindicação dos trabalhadores, consideram como o último recurso. As negociações permanentes e o diálogo entre os trabalhadores e os empregadores devem ser priorizados.

É opinião de alguns sindicatos de que a greve não deve ser solução imediata da solução dos conflitos laborais nem forma clara de reivindicação dos trabalhadores, mas infelizmente tem ocorrido sem observância dos trâmites legais, facto que será ultrapassado nas futuras ocasiões com o domínio da legislação laboral, enquanto que outros sindicatos acham o recurso a greve como o último recurso da exigência para satisfação das suas preocupações, ou deve ser a última coisa a ser requerida ou, ainda, a última arma de defesa dos trabalhadores.

Já as associações de empregadores foi colocada a seguinte questão.

▪ **O que acha do recurso a greve como uma forma de reivindicação dos trabalhadores?**

O Pelouro da Área Laboral da CTA entende que o direito a greve é um direito constitucionalmente estabelecido que assiste aos trabalhadores. Este e outros direitos estabelecidos na lei devem ser respeitados pelos empregadores.

Duas (2) associações de empregadores entendem que a greve é uma forma de pressão, mas não pode ser um meio para os trabalhadores reivindicarem os seus direitos de trabalho ou condições de trabalho e acrescentam que, no entanto é preciso ter em conta que por se tratar de um direito de carácter peculiar, o ideal, com vista a garantia de um bom ambiente de trabalho e sustentabilidade de negócios, seria o recurso a este direito após esgotamento de todos os meios de resolução de conflitos.

3.15. Abuso do direito a greve

O abuso de direito, como conceito autónomo em relação aos actos ilícitos, tem carácter material (Aquino, 2016: 86).

A greve enquanto instrumento de pressão, proporciona, ao mesmo tempo, a construção de uma norma e a sanção desta, ou seja, serve ao Direito, sucessivamente de três modos, como fonte material (factos sociais), fonte forma (convenções colectivas) e, enfim, como modo de garantia de cumprimento do estabelecido (Aquino, 2016: 74).

A greve perfaz um movimento colectivo de perturbação no processo produtivo que promove a consequente sustação das actividades contratuais através do exercício coercitivo directo com duração razoável de acordo com as especificidades de cada conjuntura laboal (Aquino, 2016: 75).

A adesão a greve é sempre individual, sendo a intervenção do sindicato uma mera condição de exercício, ou seja, o sindicato perfaz o sujeito colectivo apto para proclamar e deliberar as acções grevistas, sempre pontuando que a titularidade é do grevista individual enquanto participante de um grupo (Aquino, 2016: 79).

Entretanto, é certo que a entidade patronal não é obrigada a aceitar as condições exigidas pelo grevistas, portanto, não é obrigatório, na situação, a modificação da relação jurídica.

No momento de ocorrência do abuso do direito de greve, assenta-se que o exercício regular da greve se encontra dependente da observância de duas ocasiões do processo: o momento que antecede a greve e o período de recusa da prestação de serviço. Portanto, o abuso do direito de greve pode ter sua origem em um desses momentos ou em ambos, podendo se dar por acção ou omissão por parte dos sindicatos ou dos trabalhadores (Aquino, 2016: 86).

A violação de aspectos materiais define-se através de actos aparentemente lícitos praticados pelos titulares do direito de greve, portanto são actos abusivos.

Para Aquino (2016: 87), é desonesto o sujeito que invoca seu direito para tornar legítimo um comportamento não condizente com a funcionalidade social. Ou seja, só haverá abuso de direito quando houver prejuízos significativos a terceiros alheios. Assim sendo, o exercício de um direito tem obrigações em seu conteúdo que devem ser respeitadas pelo seu titular.

Entende, ainda, Aquino (2016: 88), que o abuso do direito de greve ocorre, também, quando há violação da boa-fé. Há doutrina no sentido de que este seria o critério exacto de aferição do abuso do direito de greve, principalmente nos ordenamentos jurídicos em que não existe a expressa positivação do referido princípio jurídico.

3.16. Apresentação e análise das informações das entrevistas

Passamos a apresentar e analisar as informações obtidas nas entrevistas, através das técnicas de investigação qualitativa, por meio de um questionário, nas visitas efectuadas as associações sindicais e as associações de empregadores, com o objectivo de compreender qual é a participação e envolvimentos destas na preparação e celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e, de facto se estiveram envolvidas em alguns conflitos colectivos de trabalho, o caso de greve.

Assim sendo, pelas respostas dadas pela associações sindicais infere-se que, os resultados da pesquisa efectuada junto dos sindicatos demonstram que:

- já estiveram envolvidos na celebração de Acordos Colectivos de Trabalho;
- já fizeram parte da mediação de condições de trabalho; têm participado nas mediações nos Centros de Mediação de Conflitos, a intervenção dos sindicatos na mediação é extremamente importante, apesar da implementação dos resultados levar muito tempo;
- os trabalhadores confiam e reconhecem o papel dos sindicatos nos Centros de Mediação e têm confiança nos resultados alcançados;
- já receberam solicitação de organizações empresariais, quando as partes não alcançam consensos, estes têm recorrido ao sindicato imediatamente superior e muitas vezes a este nível tem se chegado a acordos que satisfazem as partes conflituantes;
- os sindicatos acham a greve como uma forma de reivindicação dos trabalhadores e o último recurso para a satisfação das suas exigência dos trabalhadores.

Quanto as respostas das associações de empregadores pode se concluir que existe um pequeno de associações de empregadores que:

- já estiveram envolvidas na celebração de IRCT;
- fizeram parte na mediação de conflitos colectivos de trabalho, através da COMAL que é uma instituição vocacionada para a mediação de conflitos laborais;

- através dos seus representantes e da CTA tem participado na mediação de conflitos colectivos de trabalho na COMAL, solicitados naquela instituição;
- algumas associações de empregadores entendem que a greve é uma forma de pressão, mas não pode ser um meio para os trabalhadores reivindicarem os seus direitos de trabalho ou condições de trabalho.

No entanto é preciso ter em conta que por se tratar de um direito de carácter peculiar, o ideal, com vista a garantia de um bom ambiente de trabalho e sustentabilidade de negócios, seria o recurso a este direito após esgotamento de todos os meios de resolução de conflitos.

Com base nas entrevistas com as associações sindicais e as associações de empregadores, podemos aferir que, a falsa representação ou a violação de alguma das cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho pode gerar conflitos laborais e um dos meios usuais dos trabalhadores moçambicanos para manifestarem o seu descontentamento é o recurso a greve, com as consequências que podem advir ao patronato.

Podemos aferir, ainda, que os conflitos laborais podem ter origem na recusa das exigências apresentadas pelos trabalhadores, o que se consubstancia na tendência do empregador em manter as condições de trabalho e a continuação do pagamento de salários desajustados com a oferta actual do mercado de emprego, na intransigência do empregador/empregadores ou, na violação do princípio da boa-fé, durante a negociação dos IRCT ou, ainda, depois da celebração destes instrumentos. Este comportamento dos empregadores propicia a eclosão de conflitos laborais, mais concretamente a greve, como forma de reivindicação das condições de trabalho e do ajustamento salarial.

CAPITULO IV

4. Conclusões e Recomendações

4.1. Conclusões

Com a sindicalização, que se vai proliferando, cada vez mais, várias são as estratégias adoptadas, para trazer harmonia nas relações colectivas de trabalho, garantindo, desta forma, o respeito pelo princípio da razoabilidade, tendo a boa-fé como um princípio basilar e indispensável.

Ao analisarmos as relações colectivas de trabalho mostrou-se pertinente indagar sobre as relações entre o *locatio operarum*, ou seja, trabalhador subordinado (empregado) com o empregador. Neste sentido, compreender todo sistema que corporiza as relações, desde a concepção contratual, até a sua materialização, mostra-se de notável relevância, no sentido de verificarmos a respeitabilidade do *iudicia bonae fidei* – princípio da boa-fé – apesar de, durante as negociações, este princípio não envolver o dever de aceitar determinadas pretensões ou, diversamente, de renunciar a certa condição de trabalho.

O princípio da boa-fé é um princípio basilar e que deve nortear sempre todas as fases das relações colectivas de trabalho, sejam elas entre o sindicato e o empregador ou entre associações sindicais e associações de empregadores, como forma de garantir uma actuação honesta, sincera e íntegra. Neste sentido, a boa-fé é o arcabouço da negociação dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho, isto é, a base e estrutura que orienta, desde os preliminares até à conclusão da negociação dos IRCT.

O ordenamento jurídico moçambicano consagra, no artigo 165, da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto – Lei do Trabalho –, o princípio da boa-fé, que consiste na imposição ao empregador ou à sua associação ou ao organismo sindical do dever de respeito recíproco entre os intervenientes, no processo de negociação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. Assim como as outras manifestações do Direito, o Direito do Trabalho moçambicano, também sofre influência das disposições das convenções da OIT, cuja aplicação no nosso ordenamento jurídico é concretizada através da legislação laboral moçambicana e das convenções colectivas de

trabalho que se traduzem num conjunto de regras e normas que visam regular as condições de trabalho, estabelecidas por meio de um processo negocial, acordado entre as associações sindicais e os empregadores ou associações de empregadores, tendo como finalidade a protecção dos direitos e deveres dos trabalhadores, em termos colectivos.

Da análise dos resultados, das entrevistas com as associações sindicais e as associações de empregadores, pudemos aferir que a falsa representação ou a violação de alguma das cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho é dos elementos-chave que podem gerar conflitos laborais e um dos meios usuais dos trabalhadores moçambicanos para manifestarem o seu descontentamento é o recurso à greve, que gera consequências na execução das actividades, com impacto directo para o patronato, assim como para os próprios trabalhadores.

Ao analisarmos a constituição e gestão das associações sindicais e as associações de empregadores, pudemos averiguar que em Moçambique o princípio de boa-fé não é respeitado e muitas das vezes o trabalhador é que sai prejudicado, por causa da instabilidade negocial com o patronato. Aliás, é mesmo pelo fraco respeito deste princípio basilar que as greves mostram-se frequentes, devido a fraca clareza, seja no fluxo comunicacional, como também nas decisões, muitas vezes impostas, que prejudicam o trabalhador e consequentemente a sua produtividade.

Discutir a aplicabilidade do *iudicia bonae fidei*, no contexto moçambicano, mostra-se ainda um grande desafio, enquanto as organizações não pautarem por uma transparência nas suas relações colectivas de trabalho. Isto impere que o patronato reconheça a relevância deste princípio, como o garante de um bom ambiente laboral. Isto significa que há necessidade de uma constante luta pela inserção da transparência nos processos de negociação das convenções colectivas de trabalho, porque acreditamos que somente desta forma se poderá inserir caminhos – rumo a uma colectividade coesa, que privilegia o diálogo como solução das divergências.

Nas associações sindicais e nas associações de empregadores verificamos que há ainda um grande trabalho por ser feito, para garantir a salvaguarda dos direitos do trabalhador ou associado, porque se formos a analisar as suas relações notamos que, muitas das vezes, é por causa da falsa representação nas negociações que a greve, por exemplo, torna-se um risco

iminente, acabando por colidir com a necessidade da criação de um bom ambiente laboral ou ainda com a produtividade. Ademais, para além da greve há cenários prévios à greve que consideramos um risco, a destacar os murmúrios ou descontentamento dos trabalhadores, que antes mesmo da eclosão da greve condiciona todo o processo produtivo e/ou criativo.

A greve em Moçambique tem consagração constitucional, no artigo 87, conjugado com os artigos 51 e 52, ambos da CRM e é uma manifestação e forma de luta dos trabalhadores, por causa da não satisfação das exigências destes pela entidade empregadora, originada pela falta de entendimento ou negociação frustrada entre os trabalhadores e o patronato.

4.2. Recomendações

Os Sindicatos e as associações de empregadores devem mostrar abertura, aos demais actores sociais, no processo de pesquisa ou obtenção de dados sobre a sua composição ou funcionamento, isto porque tivemos limitações para colher informações ao nível de diferentes sindicatos, parte dos quais preferiram falar em anonimato.

É preciso que, no decorrer das relações laborais, as partes se pautem pelo princípio da boa-fé, para uma melhor colaboração e desempenho no exercício das actividades.

Os sindicatos, aquando da celebração dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, devem sempre ter em conta e respeitar os direitos dos associados e/ou dos trabalhadores.

Como forma de evitar eclosão de greves, por parte dos trabalhadores, as organizações sindicais devem pautar-se por uma partilha eficiente e eficaz das informações relevantes, de forma a manter o trabalhador a par dos assuntos relevantes.

Na representação dos trabalhadores, os sindicatos devem salvaguardar e respeitar os direitos do trabalhador, não apenas como forma de evitar possíveis greves, como também honrar o salvaguardando nos termos das convenções colectivas de trabalho.

Os sindicatos devem criar Comités de Gestão ou de Prevenção de Greves, para estudar possíveis manifestações que façam eclodir tal problemática e encontrar soluções.

Os sindicatos precisam pautar-se por reuniões de negociação colectiva, para melhor se comunicarem com os seus membros, no sentido de fortalecer as relações existentes, garantindo, desde modo, melhor produtividade na empresa.

BIBLIOGRAFIA

- Aquino, Rafael Cirilo Avellar de, *O abuso do Direito de greve sob a óptica da função social do contrato de trabalho*, Universidade de Coimbra, Julho/2016.
- Baltazar, Pedro Maciel, *Inflência da OIT no Direito do Trabalho em Moçambique (Desde 1919 à Constituição da República de Moçambique de 2004 e à Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto)*, Dissertação submetida para obtenção do grau de Doutor em Direito, Especialidade: Direito Privado, Maputo, 2015.
- Becker, Adriano Borges, *Boa-fé nos contratos de emprego*, Porto Alegre, 2017.
- Cambule, Gil, *Teoria Geral do Direito Civil I*, W Editora, Maputo, 2018.
- Carvalho, Catarina de Oliveira e Gomes, Vieira Júlio, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, 2011.
- Comoane, Paulo Daniel, *A Aplicação da Lei do Trabalho nas Relações de Emprego Público*, Almedina, Lisboa, 2007.
- Contijo, Maisa Conceição Gomes, *Análise do princípio da boa-fé objectiva estatuído no artigo 422 do Código Civil Brasileiro*, Belo Horizonte, 2009.
- Cordeiro, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 1994.
- Egídio, Baltazar Domingos, *Direito do Trabalho, situações individuais de trabalho*, Volume I, Deanprint Ltd., Maputo, 2017.
- Gaia, Fausto Siqueira, *Negociação Colectiva de Trabalho: Limites e fundamentos sociais*, Revista Jurídica Direito & Paz, São Paulo, 2017.
- Gil, A.C., *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*, 6ª edição, São Paulo, Atlas, 2008.
- José, Cristiano André, *Colectânea de Legislação do Trabalho*, Centro de Formação Jurídica e Judiciária, 2ª edição revista e aumentada, Maputo, 2010.

- Leal, Larissa Maria de Morães, *Aplicação dos princípios da dignidade da pessoa humana e boa-fé nas relações de trabalho*, Revista Jurídica, Brasília, v. 8, n. 82, p. 84-99, dez./jan., 2007.
- Martins, Marcos António Madeira de, *O princípio da boa-fé objectiva nos contratos de trabalho: a efectividade da actuação jurisdicional do TRT da 15ª Região no caso Embraer para resolução de demissões em massa*, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 4, Brasil, 2016.
- Mendes, João Castro, *Introdução ao Estudo do Direito*, Editora Danúbio, Lda., Lisboa, 1984.
- Mosse, Mateus Mubango, *Relações Laborais – Desafios e Oportunidades*, Maputo, 2017.
- Prodanov, Cleber Cristiano e Freitas, Ernani Cesar de, *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Académico*, Universidade Feevale, Brasil, 2013.
- Serra, Carlos e menezes, Sheila, *Colectânea de Legislação do Trabalho de Moçambique*, Editora Escolar, Maputo, 2018.
- Silvestre, Hugo Consciência e Araújo, Joaquim Filipe Ferraz Esteves de, *Metodologia para a Investigação Social*, Escolar Editora, Lisboa, 2012.
- Sinésio Gomide Júnior, Lorrana Ellen Vieira e Áurea de Fátima Oliveira, *Percepção de virtudes morais organizacionais: Evidências de validade de um instrumento de medida para o contexto brasileiro*, Universidade Federal de Uberlândia, MG, Brasil, 2016.
- Soares, Maria Clara Lopes, *Princípio da boa-fé no Direito do Trabalho: uma análise de seus reflectos antes e depois da Reforma Trabalhista*, LAVRAS-MG, 2018.
- Sousa, Marcelo Rebelo de e Galvão, Sofia, *Introdução ao Estudo do Direito*, LEX, 5ª. Edição, Lisboa, 2000.

- Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, Lisboa, 2018.
- Waty, Mónica Filipe Nhane, *Direito do Trabalho*, Académica, Maputo, 2008.

Legislação

- Constituição da República de Moçambique.
- Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de Novembro de 1966.
- Lei do Trabalho – Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto.

Convenções

- Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 9 de Julho de 1948.
- Convenção n.º 88 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 9 de Julho de 1948.
- Convenção n.º 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 23 de Junho de 1971.
- Convenção n.º 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1976.

ANEXOS

ANEXO I

Questionário dirigido as Associações sindicais

Objectivos do questionário:

- Analisar se os sindicatos já participaram nas negociações de IRCT;
 - Analisar se os trabalhadores confiam no trabalho realizado pelos sindicatos;
 - Analisar se a greve é uma das formas de reivindicação apoiada pelos sindicatos.
-
1. O sindicato já esteve envolvido na celebração de Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (Convenções Colectivas ou Acordos Colectivos)?
 2. O sindicato já fez parte de uma mediação de um conflito colectivo de trabalho?
 3. A intervenção dos sindicatos na mediação de conflitos colectivos de trabalho é vista pelos trabalhadores como fundamental e indispensável para a resolução do conflito?
 4. Os trabalhadores confiam nos sindicatos como organizações que os protegem?
 5. Quantas solicitações dos trabalhadores os sindicatos receberam para mediação de um conflito colectivo trabalho?
 6. Os sindicatos já receberam solicitação de uma organização empresarial para mediar algum conflito colectivo de trabalho?
 7. O que os sindicatos acham do recurso a greve como uma forma de reivindicação dos trabalhadores?

ANEXO II

Questionário dirigido as Associações de Empregadores

Objectivos do questionário:

- Analisar se as organizações de empregadores já se envolveram na negociação de IRCT;
 - Analisar se as associações de empregadores já participaram numa mediação;
 - Analisar se acham que a greve é uma forma de reivindicação dos trabalhadores.
-
1. As associações de empregadores já estiveram envolvidas na celebração de Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (Convenções Colectivas ou Acordos Colectivos)?
 2. As organizações de empregadores já fizeram parte de uma mediação de um conflito colectivo de trabalho?
 3. As associações de empregadores já receberam solicitações dos associados para mediação de um conflito colectivo trabalho?
 4. O que acha do recurso a greve como uma forma de reivindicação dos trabalhadores?