



**Universidade Politécnica
A POLITÉCNICA**

INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS - ISAEN

PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL

ACORDOS COLECTIVOS DE TRABALHO EM MOÇAMBIQUE

MESTRANDO: Mariano Arlindo da Costa Rosário

ORIENTADOR: Professor Doutor Pedro Maciel Baltazar

Maputo, Agosto de 2022



**Universidade Politécnica
A POLITÉCNICA**

ACORDOS COLECTIVOS DE TRABALHO EM MOÇAMBIQUE

Dissertação apresentada no Programa de Mestrado em Direito Empresarial da Universidade Politécnica, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito Empresarial

Mestrando: Mariano Arlindo da Costa Rosário

Orientador: Professor Doutor Pedro Maciel Baltazar

Maputo, Agosto de 2022

PARECER DO TUTOR

Candidato: Mariano Arlindo da Costa Rosário

Tema: Acordos Colectivos de Trabalho em Moçambique

Tutor: Professor Doutor Pedro Maciel Baltazar

Parecer do Tutor

Eu declaro ter exercido a supervisão do trabalho de Mestrado do estudante Mariano Arlindo da Costa Rosário, do Programa de Mestrado em Direito Empresarial, cujo tema é `` *Acordos Colectivos de Trabalho em Moçambique.*``

Atendendo a actualidade e o alcance prático do tema, a qualidade do trabalho, bem como a metodologia de estudo empregue que valida o resultado do presente trabalho, recomendo a sua aceitação para as provas pública de defesa.

Maputo, Agosto de 2022

O Tutor

Professor Doutor Pedro Maciel Baltazar

DECLARAÇÃO

Eu, **Mariano Arlindo da Costa Rosário**, declaro que este trabalho de fim de curso foi exclusivamente realizado por mim e nunca foi apresentado em nenhuma outra instituição para a defesa de qualquer grau académico. O mesmo é agora submetido de acordo com todos os requisitos e exigências para a obtenção do grau de Mestre em Direito Empresarial, na Universidade Politécnica.

Assinatura _____

Data ____/____ de 2022

AGRADECIMENTOS

Para a realização do programa de Mestrado e da presente dissertação final foram vários os intervenientes, que de uma forma directa ou indirecta, colaboraram para a realização deste sonho.

Desta forma, quero, em primeiro lugar, agradecer ao meu irmão Professor Doutor Lourenço do Rosário, pessoa que muito estimo, que me encorajou a embarcar neste desafio.

À minha esposa Célia de Abreu, que muito contribuiu, com sua paciência e encorajamento, quando as forças já estavam no limite.

Aos meus filhos e aos restantes familiares, pela força que me deram para que esta aventura tivesse um desfecho feliz, especial dedicação vai à minha filha Lou, que sempre me ajudou nas traduções de alguns livros de Inglês/ Português, sempre que fosse necessário.

Ao Professor Doutor Pedro Maciel Baltazar, pessoa que muito respeito e estimo, me incentivou a desafiar este tema, pela dedicação, empenho e disponibilidade demonstrada desde os primeiros momentos desta aventura.

Aos meus colegas de Turma do programa de Mestrado, à Dr. (as) (os). Nélia, à Samanta, Florinda, ao Rui, ao Chacate, ao Félix, e aos demais para eles vai o meu agradecimento pelos bons momentos dos nossos debates.

Finalmente, uma dedicatória especial a título póstumo vai para minha mãe, pessoa que sempre foi meu pilar e minha confidente, se estivesse viva, certamente iria comemorar mais esta etapa da minha vida.

O MEU OBRIGADO A TODOS!

LISTA DAS ABREVIATURAS

ACT - Acordo Colectivo de Trabalho

CCT - Convenção Colectiva de Trabalho

CT - Código de Trabalho Indígena

CP - Conselho de Produção

LT - Lei do Trabalho

CPLP - Comunidades dos Países de Língua Portuguesa

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OTM - Organização dos Trabalhadores de Moçambique

ETN - Estatuto do Trabalho Nacional

UIE - União dos Interesses Económicos

ÍNDICE DE QUADROS

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Quadro 1: Mediação e arbitragem laboral por resultados segundo Província, 2018/2020 | 66 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|

ÍNDICE

| | |
|-------------------------------------------|-----|
| DECLARAÇÃO | i |
| AGRADECIMENTOS | i |
| LISTA DAS ABREVIATURAS | ii |
| ÍNDICE DE QUADROS | iii |
| RESUMO..... | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| CAPITULO I | 1 |
| 1 INTRODUÇÃO..... | 1 |
| 1.1 Contextualização | 1 |
| 1.2 Justificativa..... | 3 |
| 1.3 Definição e Delimitação do Tema..... | 3 |
| 1.4 Problema..... | 3 |
| 1.5 Pergunta de pesquisa | 4 |
| 1.6 Hipóteses | 5 |
| 1.7 Objectivos..... | 5 |
| 1.7.1 Objectivo Geral..... | 5 |
| 1.7.2 Objectivos Específicos | 5 |
| 1.8 Limitações | 5 |
| 1.9 Tipos de pesquisa | 5 |
| 1.10 Método de pesquisa..... | 6 |
| 1.11 Estrutura | 6 |
| CAPÍTULO II..... | 7 |
| 2 REVISAO BIBLIOGRAFICA | 7 |
| 2.1 Conceito de Direito de Trabalho | 7 |
| 2.2 Âmbito do Direito de Trabalho | 8 |
| 2.3 Direito Colectivo de Trabalho..... | 9 |
| 2.4 Relação Colectiva de Trabalho | 9 |
| 2.5 Acordos Colectivo de Trabalho..... | 10 |

| | | |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.6 | Convenção Colectiva de Trabalho | 11 |
| 2.7 | Acordo Colectivo de Trabalho versus Convenção Colectiva do Trabalho..... | 12 |
| 2.3 | Conceptualização | 12 |
| 2.3.1 | Breve historial sobre o surgimento do Direito do Trabalho | 12 |
| 2.3.2 | História do Direito de Trabalho em Moçambique..... | 15 |
| 2.3.3 | O período da Economia Planificada (1975-1998)..... | 15 |
| 2.3.4 | O Período da Economia de Mercado (1990-2004)..... | 16 |
| 2.3.5 | O Período da Constituição de 2004 | 16 |
| 2.3.6 | Movimento Sindical em Moçambique | 17 |
| 2.3.7 | Surgimento da Organização dos Trabalhadores de Moçambique - OTM | 18 |
| 2.4 | Contrato de Trabalho..... | 20 |
| 2.4.1 | Conceito e Princípios..... | 20 |
| 2.4.2 | Elementos Constantes do Contrato de Trabalho..... | 21 |
| 2.4.3 | Características do Contrato de Trabalho | 22 |
| 2.4.4 | Objecto e Forma do Contrato de Trabalho | 23 |
| CAPITULO III..... | | 25 |
| 3 | Conceito do Conflito | 25 |
| 3.1 | Factores que Desencadeiam os Conflitos..... | 27 |
| 3.2 | Níveis de conflitos..... | 31 |
| 3.3 | Conflito Laboral | 32 |
| 3.3.1 | Causas dos Conflitos Laborais | 33 |
| 3.4 | A Negociação como Alternativa na Resolução dos Conflitos | 36 |
| 3.4.1 | Tipos de Negociações..... | 36 |
| 3.4.2 | Estilo de Negociação | 38 |
| 3.4.3 | Negociações com a utilização de uma terceira parte..... | 39 |
| 3.5 | Conflitos Laborais em Moçambique | 40 |
| 3.5.1 | Resolução de conflitos em Moçambique..... | 40 |
| 3.6 | Evolução dos Acordos Colectivos de Trabalho no Mundo..... | 43 |
| 3.6.1 | Acordos Colectivos de Trabalho à luz do Direito Comparado..... | 44 |
| 3.6.2 | Acordos Colectivos caso Português | 45 |
| 3.6.3 | A Contratação Colectiva na Actualidade em Portugal | 48 |
| 3.6.4 | Novas Formas de Negociação Colectiva | 51 |
| 3.6.5 | Acordos Colectivos de Trabalho no Brasil..... | 52 |
| 3.6.6 | Os Conflitos Colectivos e sua Solução..... | 54 |
| 3.6.7 | Acordos Colectivos de Trabalho em Angola..... | 56 |
| 3.6.8 | Aplicação dos Acordos Colectivos de Trabalho..... | 57 |

| | | |
|-------------------|----------------------------------------------------|----|
| 3.6.9 | Acordos Colectivos de Trabalho em Moçambique | 60 |
| 3.6.10 | Regime da Negociação Colectiva | 64 |
| 3.6.11 | Impacto dos Acordos colectivos de trabalho | 65 |
| CAPITULO IV | | 68 |
| 4 | Conclusões | 68 |
| 4.1 | Recomendações | 69 |
| 5 | BIBLIOGRAFIA | 70 |

RESUMO

Tendo como base a definição formal de Direito do Trabalho, como *conjunto de normas e de princípios relacionados com o fenómeno do trabalho subordinado*, procuramos com este trabalho evidenciar quão valiosos são os Acordos Colectivos de Trabalho, no geral, e em Moçambique, em particular, na defesa dos interesses dos trabalhadores, considerados a parte mais frágil da relação subordinada.

Os acordos colectivos de trabalho são instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados entre entidades empregadoras e associações representativas de trabalhadores, que regulam as condições laborais dos trabalhadores de tais entidades.

A presente dissertação analisa os Acordos Colectivos de Trabalho em Moçambique à luz do ordenamento jurídico em vigor. É pertinente que se questione de que forma os acordos colectivos de trabalho visam somente resolver os conflitos de normas, partindo do princípio de que as fontes de direito superior prevalecem sobre as fontes hierarquicamente inferiores.

As disposições não imperativas da lei do trabalho não podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, quando estes estabeleçam condições favoráveis ao trabalhador.

A metodologia adoptada foi pesquisa bibliográfica. De todo o pesquisado, foi possível inferir que os Acordos Colectivos de Trabalho, *nasceram* com o intuito de dirimir os conflitos existentes entre as partes da relação laboral e proteger os seus direitos conquistados.

Da revisão da literatura e da discussão dos dados efectuada sobre o tema, chegou-se à conclusão de que os acordos colectivos de trabalho são imprescindíveis visto que têm o condão de garantir aos interessados na relação de emprego um melhor aproveitamento e uma melhor condição do trabalho prestado.

Palavras-Chaves: Acordos Colectivos de Trabalho, direitos e deveres dos trabalhadores, negociação

ABSTRACT

Based on the formal definition of Labour Law as “*a set of rules and principles related to the phenomenon of subordinate work*”, in this paper we seek to show how valuable Collective Labour Agreements are, in general, and in Mozambique, in particular, in defending the interests of workers, considering the weaker party in the subordinate relationship.

Collective labour agreements are instruments of collective bargaining regulation entered into between employers and employees’ representative associations, which regulate the working conditions of the employees of such entities.

This dissertation analyses Collective Labour Agreements in Mozambique in the light of the legal system in force. It is pertinent to question in what way collective labour agreements only aims at resolving conflicts of norms, starting from the principle that superior sources of law prevail over hierarchically inferior sources.

Non-mandatory provisions of the labour law cannot be set aside by collective bargaining agreements when these establish favourable conditions for the worker.

The methodology adopted was bibliographical research. From all the research, it was possible to infer that Collective Labour Agreements were born with the aim of resolving conflicts between the parties in the labour relationship, and to protect their rights.

From the literature review and the discussion of the data carried out on the subject, we came to the conclusion that collective labour agreements are essential because they have the power to guarantee those involved in the employment relationship a better use and a better condition of the work provided.

Keywords: Collective Labour Agreements, workers’ rights and duties, negotiation

CAPITULO I

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

A presente dissertação pretende desbravar um campo do Direito do Trabalho que tem vindo a atravessar vicissitudes, fruto das diversas transformações no mundo do direito laboral, as quais conduzem à crescente propagação de formas atípicas de Acordos Colectivos de Trabalho, em geral, e em Moçambique, em especial, sob a perspectiva da óptica empresarial.

O Contrato Colectivo de Trabalho inicia com a negociação, que consiste na discussão das relações de trabalho entre empregadores e empregados, organizados através de sindicatos.

Considera-se `` *colectivo* `` porque os seus efeitos se aplicam a um grupo de empregados, sejam eles de uma empresa específica ou mesmo a toda uma categoria em determinada zona regional.

Segundo Tavares (2006:235), o produto resultante dessas negociações colectivas, isto é, os termos negociais aos quais chegaram empregadores e empregados, podem ser formalizados através de uma Convenção Colectiva de Trabalho (CCT) ou de um Acordo Colectivo de Trabalho (ACT). A diferença mais substancial entre esses dois instrumentos está no seu alcance. A Convenção Colectiva de Trabalho aplica-se a toda uma categoria de empregados em determinada região, ao passo que o Acordo Colectivo de Trabalho produz efeitos somente sobre os empregados de uma empresa específica.

Para Tavares (2006:235), os termos negociais expressam condições para reajustes salariais, determinando percentuais de aumento, sua frequência e bonificações financeiras, além de cláusulas de benefícios para os empregados, tais como alimentação, plano de saúde, previdência complementar, jornada de trabalho, relação com o sindicato, segurança no trabalho, transporte, e outros.

De acordo Tavares (2006:238), esses termos negociais acabam por reunir um conjunto, de regras próprias a serem aplicadas àquela categoria especificamente no caso de uma CCT ou aos empregados de determinada empresa no caso de um ACT.

Contudo, independentemente do tipo de instrumento que formaliza o resultado da negociação, uma das características importantes é que o mesmo tem prazo de vigência, isto é, tem data certa para iniciar a produção de seus efeitos e, sobretudo, data certa para cessá-los. Em decorrência, expirada a vigência do termo negocial firmado, há habitualmente a necessidade, e mesmo a prática, de retomar as negociações, acordar novos termos, e produzir e formalizar ou renovar a negociação colectiva.

Pretende-se focar o referencial teórico na centralidade ou não da negociação colectiva nos sistemas de relações de trabalho.

Para tanto, foi desenvolvido um breve estudo e leitura de alguma literatura acerca dos modelos de sistemas de relações de trabalho em outros países, fazendo uma comparação com o sistema Português, Angolano e Brasileiro e a importância da negociação colectiva nestes modelos, para culminar na formatação de instrumentos colectivos de trabalho, como Convenções Colectivas de Trabalho (CCT) ou Acordos Colectivos de Trabalho (ACT).

Vamos abordar também os aspectos legais, bem como as questões relacionadas a políticas e estratégias que permeiam a negociação colectiva e a importância dos actores sociais colectivos, representados pelos sindicatos nesse contexto.

Segundo Tavares (2006:201), na perspectiva da negociação colectiva, há de se considerar a inegável divergência de interesses, de um lado, a representação empresarial busca, naturalmente, minimização do custo da mão-de-obra, objectivando melhorar seu resultado económico. De outro lado, a representação dos trabalhadores busca a valorização do trabalho, traduzida em melhores salários, garantias, benefícios, e melhores condições de trabalho, o que, de certa forma, tende a reduzir as margens de lucro do empregador.

No entanto, embora os objectivos primários sejam divergentes, ambas as representações objectivam que o resultado da negociação seja positivo, para que eles se aproximem das suas

distintas finalidades. Daí as dificuldades e também as oportunidades inerentes ao processo de negociação colectiva.

1.2 Justificativa

A presente dissertação tem a finalidade de nos trazer para uma reflexão de um tema que abrange a todos, a função social do direito de trabalho.

O tema em análise não só é actual como é relevante, sob várias vertentes, e pouco explorado em Moçambique, sendo, por isso, a sua abordagem muito pertinente e justificada por este trabalho vir a contribuir para o estudo das consequências jurídicas dos Acordos Colectivos de Trabalho em Moçambique, para a recomendação de mecanismos jurídico-legais adequados para a solução dos problemas identificados e atinentes a uma maior satisfação das partes envolvidas nas relações laborais.

1.3 Definição e Delimitação do Tema

Segundo Gil (2002:34), o critério temporal consiste no período em que o fenómeno a ser estudado será circunscrito. Pode-se definir a realização da pesquisa situando o objecto no tempo presente, ou recuar no tempo, procurando evidenciar a série histórica de um determinado fenómeno. O critério espacial, surge de facto da, na pesquisa social eminentemente empírica, ser preciso delimitar o *locus* da observação, ou seja, onde o fenómeno em estudo ocorreu.

Neste trabalho analisa-se o problema dos ``Acordos Colectivos de Trabalho em Moçambique`` à luz da Lei nº23/2007, de 1 de Agosto.

1.4 Problema

Como se disse atrás, a presente dissertação analisa os Acordos Colectivos de Trabalho em Moçambique à luz do ordenamento jurídico em vigor.

A Lei do Trabalho preconiza que os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho podem afastar normas obrigatórias da Lei do Trabalho se aqueles estabelecerem condições mais favoráveis para o trabalhador, o que ficou a ser conhecido como princípio mais favorável ao trabalhador nos termos do artigo 17º da Lei de Trabalho nº23/2007, de 1 de Agosto.

Na Lei do Trabalho, existem normas que não são de cumprimento obrigatório, havendo espaço para que a entidade empregadora e o trabalhador façam regulamentos no exercício do princípio de liberdade contratual. A questão é que não pode, a entidade empregadora, com pretexto de estar a exercer a liberdade contratual, criar regras que conferem condições desfavoráveis ao trabalhador.

Contudo, muitos autores entendem que o acordo colectivo de trabalho não constitui um princípio geral de interpretação das normas laborais, mas antes configura-se como um critério de aplicação de normas do Direito do Trabalho. Alguns autores defendem que os acordos colectivos de trabalho visam somente resolver os conflitos laborais, pelo que, somente nessas situações, prevalece a norma onde se estabelece um regime mais favorável ao trabalhador, não se podendo, contudo, generalizar esta solução para todos os casos de interpretação de regras de Direito do Trabalho.

Em nosso entender, o significado essencial do *favor laboratoris*, enquanto princípio clássico do Direito de Trabalho, se traduz na proposição de que o Direito de Trabalho consiste num ordenamento de carácter proteccionista que visa equilibrar a assimetria típica da relação laboral, desempenhando uma função tuitiva relativamente ao trabalhador. Esta função tutelar do Direito do Trabalho, levado a cabo por meio de normas que, em regra, possuem uma natureza imperativa.

No caso do nosso ordenamento jurídico, é pertinente que se clarifique como, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho se relacionam com as normas imperativas e como o fazem com as normas dispositivas.

1.5 Pergunta de pesquisa

Colocadas as premissas nos termos do número anterior, é pertinente que se questione de que forma os acordos colectivos de trabalho visam somente resolver conflitos de normas, partindo do princípio de que as fontes de direito superior prevalecem sobre as fontes hierarquicamente inferiores.

1.6 Hipóteses

H0: As disposições não imperativas da lei do Trabalho não podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, quando estes estabeleçam condições menos favoráveis ao trabalhador.

H1: As disposições da Lei do Trabalho só podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, quando estes estabeleçam condições mais favoráveis ao trabalhador.

1.7 Objectivos

1.7.1 Objectivo Geral

A presente dissertação analisa os Acordos Colectivos de Trabalho em Moçambique à luz do ordenamento jurídico em vigor.

1.7.2 Objectivos Específicos

São os seguintes os objectivos específicos do presente trabalho:

- ✓ Explicar a génese dos acordos colectivos de trabalho, no geral, e em Moçambique, em particular;
- ✓ Descrever o papel dos acordos colectivos de trabalho;
- ✓ Identificar o impacto dos acordos colectivos de trabalho à luz do emprego e rendimento.

1.8 Limitações

Durante o trabalho deparamo-nos com falta de obras que tratam especificamente dos Acordos Colectivos de Trabalho em Moçambique, pelo que tivemos que recorrer, sobretudo, à doutrina Brasileira e portuguesa, por ser aquela que, pelo espírito da letra, apresenta um perfil prático da realidade moçambicana. Ademais, o Legislador moçambicano, na maioria das Lei por si elaboradas, inspira-se nesses dois países.

1.9 Tipos de pesquisa

De acordo Prof. João Feijó manual de pesquisa (2006:345) para o presente trabalho foram empregues as seguintes tipologias de pesquisa:

- a) Pesquisa exploratória: que consiste no aprofundamento dos aspectos jurídicos sobre os acordos colectivos de trabalho em moçambique;
- b) Pesquisa descritiva: através da explicação dos institutos jurídicos relacionados ao problema geral.

1.10 Método de pesquisa

O método de levantamento e análise bibliográfica consistiu na selecção de manuais, revistas, legislação e outros documentos com validade científica que abordem tópicos relacionados com o tema.

1.11 Estrutura

O presente trabalho está estruturado em quatro grandes capítulos, a saber:

- Capítulo I Introdução
- Capítulo II Revisão Bibliográfica
- Capítulo III Analise, discussão e interpretação de dados
- Capítulo IV Conclusões

CAPÍTULO II

2 REVISAO BIBLIOGRAFICA

Este Capítulo destina-se a apresentar os principais conceitos a serem aplicados para compreender com maior profundidade presente estudo e o quadro teórico.

Neste sentido, os conceitos chave são acordos colectivos de trabalho e convenção colectiva de trabalho.

2.1 Conceito de Direito de Trabalho

Para Cordeiro (1997:13), o Direito do Trabalho pode ser conceituado como ramo do Direito que tem por objecto as normas, as instituições jurídicas e os princípios, que disciplina as relações de trabalho subordinado, determina os seus sujeitos e as organizações destinadas a protecção desse trabalho na sua estrutura e actividade.

Esse ramo do Direito disciplina as relações sindicais que os representam, visando a assegurar condições mínimas de trabalho ao trabalhador, em razão de sua inferioridade económica, representando, desta forma, o lado mais fraco nas relações de trabalho.

De acordo com Cordeiro (1997:18), Direito de Trabalho é o conjunto de normas jurídicas e princípios integrantes do ordenamento jurídico de um país, que regulam as relações de trabalho.

Para Benjamim (2008:4), *“o direito do trabalho é parte integrante do ordenamento jurídico de um País, constituído por normas jurídicas que disciplinam as relações no âmbito do trabalho subordinado.”*

Segundo Fernandes, (2006:12), *“Não cabem no objecto do Direito do trabalho todas modalidades de exercício de uma actividade humana produtiva ou socialmente útil. No entanto, importa referir que as modalidades de exercício de actividade humana não abrangidas pelo Direito de Trabalho não fazem com que estas sejam irrelevantes ao Direito, cabendo deste modo a outros ramos ou sectores do ordenamento jurídico.”*

Podemos aferir que o Direito do Trabalho é o conjunto de princípios jurídicos e normas que regulam as relações estabelecidas entre o empregador e o trabalhador.

2.2 Âmbito do Direito do Trabalho

Quando falamos do âmbito do Direito do Trabalho, referimo-nos ao espaço de acção do direito de trabalho, isto é, refere-se as relações laborais abrangidas pelo Direito do Trabalho.

De acordo com Benjamim (2008:6) *“O âmbito do direito do trabalho consiste na parte do ordenamento jurídico, que se ocupa na regulamentação das relações de trabalho travadas entre os empregadores e trabalhadores, isto nas relações individuais de trabalho, e as relações estabelecidas entre as organizações e as associações de empregadores.”*

Nessa linha de pensamento, Pereira (1997:12), adopta uma definição de Direito do Trabalho, é *“o corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam.”* A posição subjectiva tem origem na formação histórica do Direito do Trabalho, na medida em que visa à protecção dos trabalhadores. O carácter protector pode abranger toda e qualquer relação de trabalho ou somente a do emprego.

Para Waty, M (2008:8), Direito de Trabalho *“é o conjunto de normas jurídicas e princípios integrantes do ordenamento jurídico de um país, que regulam as relações de trabalho.”*

Por sua vez, para Amauri Mascaro Nascimento (2003:58), a definição seria *“é o ramo da ciência do direito que tem por objecto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à protecção desse trabalho, em sua estrutura e actividade.”*

Já Rossumano (2005:123), expõe que *“Direito do Trabalho é um conjunto de princípios e normas tutelares que disciplinam as relações entre empresários e trabalhadores ou entre as entidades sindicais que os representam, assim como outros factos jurídicos resultantes do trabalho.”*

Para concluir, podemos definir o Direito do Trabalho como conjunto de princípios e normas que visam regular as relações estabelecidas entre o empregador e o trabalhador, através do contrato de trabalho.

2.3 Direito Colectivo do Trabalho

Para Gustavo (2009:210), o Direito Colectivo do trabalho é ramo do Direito do Trabalho, tem como função tratar a organização sindical, bem como dos conflitos e suas soluções, além de actuar efectivamente na representação dos trabalhadores visando sempre as melhores condições de trabalho e no ambiente de trabalho, assegurando a garantia legal da dignidade humana insculpida pela Carta Magna.

Em boa definição Filipe & Garcia (2008:1048), conceituam o Direito Colectivo de Trabalho como sendo `` segmento do Direito do Trabalho que regula a organização sindical, a negociação colectiva e os instrumentos normativos decorrentes, a representação dos trabalhadores na empresa e a greve.``

Com isso, torna-se pelo conteúdo do Direito Colectivo de Trabalho acima revelado, e que o teor de seu conceito conduz ao entendimento da real função deste segmento, de um modo geral, que está ao serviço da melhoria das condições de trabalho dos empregados de determinadas categorias profissionais, constituído a partir de uma relação entre pessoas teoricamente equivalente, Saraiva (2008:461).

De acordo com Nascimento (2009:1215), cumpre-nos nesse sentido aferir que a estrutura dessas relações no âmbito do direito brasileiro compreende a figura dos sujeitos, que são os grupos de trabalhadores e empregadores, com o que se caracterizam essas relações, não meramente individuais, mas também grupais, cuja função precípua é defender os interesses dos membros dos argumentos de trabalhadores e não apenas e tão-somente as veemências de cada um dos seus integrantes individualizados.

2.4 Relações Colectivas de Trabalho

Para Nascimento (2009:1214), as relações colectivas de trabalho são as relações jurídicas que têm como sujeitos os sindicatos de trabalhadores e os sindicatos de empregadores ou grupos e como causa a defesa dos interesses colectivos dos membros desse grupo.

Ademais, para Mazzoni (2009:1214), `` *É a relação jurídica constituída entre dois ou mais grupo, respectivamente de empregadores e trabalhadores, sindicalmente representados, ou então entre um empresário e um sindicato ou mais sindicatos de trabalhadores para regular as condições de trabalho dos sócios representados e o comportamento dos grupos, visando ordenar as relações de trabalho ou os interesses dos grupos.* ``

Segundo Carrion (2008:22), as relações individuais de trabalho são aquelas que se constituem no âmbito de contrato individual do trabalho, no qual as partes envolvidas, o trabalhador e o empregador, tratam de questões referentes aos seus interesses individuais.

As relações colectivas, por sua vez, mesmo tendo por pressupostos os contrato individuais, formam-se e se desenvolvem entre toda uma categoria profissional, de um lado geralmente organizada em sindicato e, neutra banda, um empregador ou a respectiva categoria patronal.

Para Carrion (2008:22), as relações colectivas de trabalho, distintamente das relações individuais, são mais abrangentes, pois tratam de disputas envolvendo toda a categoria profissional de trabalhadores, visando as melhores condições de trabalho, aumento salarial, inclusão de novos benefícios no rol dos direitos, entre outras questões que garantam a dignidade do trabalhador.

Para se atingir o fim específico das relações colectivas de trabalho necessário se faz a união de forças dos trabalhadores para que possam propor suas reivindicações em defesa dos interesses comuns de certa categoria profissional. Portanto, da união dos trabalhadores em sindicato esboçam as relações colectivas de trabalho, como forma de solução dos conflitos colectivos.

2.5 Acordo Colectivo de Trabalho

Segundo Nascimento (2003:58), o acordo colectivo de trabalho é um acto jurídico celebrado entre uma entidade sindical laboral e uma ou mais empresas correspondentes, através do qual se estabelecem regras na relação laboral existente entre ambas as partes.

De acordo com o mesmo autor, as negociações ao nível de empresa resultam de acordos colectivos cujo âmbito de aplicação é menor; é a empresa ou as empresas com o sindicato da categoria profissional que estabelecem as condições de trabalho aplicáveis a essas empresas.

Acordos colectivos de trabalho são ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas. Não se aplicam a todas as categorias, mas só à (s) empresa (s) estipulante (s).

Assim, os acordos colectivos envolvem apenas o pessoal da empresa que o fez com o sindicato dos trabalhadores e seus efeitos alcançam somente os empregados que estipularam o acordo, não tendo efeitos sobre toda a categoria. Podemos concluir que Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) é um acordo firmado entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa.

2.6 Convenção Colectiva de Trabalho

Segundo Nascimento (2003:587), a Convenção Colectiva de Trabalho é um acordo de carácter normativo (gera obrigações entre as partes) assinado entre o Sindicato dos Trabalhadores (empregados) e o Sindicato da Categoria Económica (empregadores), obrigando todas as pessoas que compõem a base territorial dos respectivos sindicatos.

A Recomendação nº 91 da OIT, de 1951, define a convenção colectiva *como `` todo o acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, de um lado, e, de outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na falta dessas organizações, representantes dos trabalhadores interessados por eles devidamente eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional.``*

Para Nascimento (2003:589), outra característica da Convenção Colectiva é a de produzir efeitos não só para as partes que subscreveram mas também para terceiros. Entre os diversos aspectos importantes da convenção colectiva, podemos destacar os seguintes:

- ✓ Permite ao empregado influir nas condições de trabalho, tornando-as bilaterais;
- ✓ Atenua o choque social e reforça a solidariedade do operariado;
- ✓ É uma autêntica fonte do direito do trabalho, com vantagem de não estar atrelada aos inconvenientes da lentidão legislativa, o que redundaria em possibilidade de edição célere de novas regras entre os actores sociais;
- ✓ É uma tentativa nobre de reabilitar a dignidade humana;
- ✓ Contribui para atenuar os conflitos laborais que acabam afectando o bem social do trabalhador.

2.7 Acordo Colectivo de Trabalho *versus* Convenção Colectiva do Trabalho

Segundo Gomes (1998:8), o Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) é um acordo firmado entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa, já a Convenção Colectiva de Trabalho (CCT) é um acordo celebrado entre dois sindicatos, ou seja, é um acordo feito entre sindicatos dos trabalhadores e o sindicato patronal.

Não existe hierarquia entre esses acordos. O ACT regula as relações de trabalho entre os empregados de uma empresa e a própria empresa. A CCT regula as relações de trabalho de todos os trabalhadores de uma determinada categoria de uma determinada região e a contraparte dos empregadores.

Certamente que os termos da Convenção Colectiva irão obrigar todos os trabalhadores e as empresas que compõem a base territorial do sindicato que os representou. Por outro lado, o Acordo Colectivo somente irá obrigar o Sindicato dos Trabalhadores e as empresas envolvidas, segundo Gomes (1998:9).

2.3 Conceptualização

2.3.1 Breve historial sobre o surgimento do Direito do Trabalho

O Direito do trabalho é comumente considerado por alguns autores como um “ramo jurídico jovem”, pois, não obstante as “relações de trabalho serem tão antigas como as sociedades humanas”, a prestação de trabalho feita por homens livres sob orientação de outrem começou a consolidar-se a partir do final do séc. XVII com advento da Revolução Industrial, “só em finais do séc. XIX é que começou a regularizar-se a produção normativa na área laboral” Ramalho (2008:123).

Segundo Curado (2007:24), no Direito Romano existia o trabalho subordinado, era feito por um homem livre sob a direcção de outrem, tal situação tida como “*locatio conductio operarum*”, a troca de “mercês” segundo as quais “uma pessoa se obrigava a prestar certa actividade a outra sob orientação desta. Para este autor a “*locatio conductio operarum*”, enquanto raiz do trabalho subordinado, em Roma tinha de ser celebrado por homens livres e atinente a “actividades lícitas” e o ordenado era permanente mesmo que na prática não houvesse trabalho pelo que “já nessa altura o risco geral do contrato era do empregador ou conductor”

Para Curado (2007:17), no que tange ao Direito romano, “o trabalho era assegurado essencialmente por escravos, que eram vistos como coisas, objecto do direito do proprietário do seu dono”, e para este autor é questionar a importância do Direito Romano como fonte do moderno Direito do Trabalho. Todavia “não deixou de coexistir o trabalho realizado por escravos e aquele que era realizado por homens livres, os quais se comprometiam por contrato a realização de uma determinada actividade para outrem”. A prestação do trabalho em virtude de contrato era considerado no Direito Romano como uma modalidade de locação em “sentido amplo (*locatio*), a qual se considerava poder tanto abranger a concessão de uso de coisas como de pessoa, em troca de retribuição em dinheiro “mercês”, *locatio est personae vel rei ad usum facta concessio, mercede in pecunia numerata conventa*”

Para Curado (2007:23), a *locatio* era vista como um “contrato consensual” desta feita o “consenso dos contraentes considerava-se um elemento constitutivo das obrigações, o que dispensava a adopção de forma especial”

Segundo Leitão (2010:34), na regulamentação do trabalho subordinado, o “Direito Romano socorria-se da figura de *locatio conductio*”, e esta correspondia a três modalidades distintas quanto ao seu conteúdo:

- *Locatio conductio rerum*, pela qual uma pessoa entregava uma coisa, por certo tempo, a outra a troco de uma “mercês” normalmente periódica, ficando o beneficiário obrigado à restituição, esta figura está na origem da actual locação;
- *Locatio conductio operis faciendo*, pela qual uma pessoa se obrigava a realizar, para outra, uma determinada obra, também a troco de mercês, reside aqui o antecedente histórico da figura de empreitada;
- *Location conductio operarum*, pela qual uma pessoa se obrigava a desenvolver, para outra sob a orientação desta, certa actividade, sempre a troco de mercê, era o contrato de trabalho. Nesta figura esta que está na base do moderno contrato de trabalho, o trabalhador, qualificado como locator, obrigava-se a prestar trabalho a outrem (o conductor) como actividade, troco de uma retribuição (mercês)

Segundo Menezes (2010:25), no Período Intermédio ou Idade Média, “o contrato era assegurado em grande parte por escravos ou por formas mais ou menos humanizadas, sendo a importância

de quem trabalhava muito pequena”, no entanto, vai se verificar um substituição do trabalho escravo pelo novo estatuto servil típico da sociedade feudal. Para este autor a servidão “consiste numa forma de trabalho compelido, consistente ou numa adstrição à terra, com a obrigação da sua exploração, ou numa adstrição pessoal, com a obrigação de prestar trabalho a um senhor”. Nos centros urbanos desenvolveu-se um modelo de organização das relações de trabalho em “profissões corporativas”. E nestas profissões as novas formas de trabalho apareciam já hierarquizados desde os aprendizes, os oficiais até os mestres. “O mestre era quem dirigia a produção oficial e era proprietário da oficina”, e igualmente das ferramentas e da matéria-prima, não obstante trabalhar juntamente com os oficiais e aprendizes. Nesta altura o trabalho aparece regulamentado pelos chamados regimentos corporativos das artes e ofícios que não visava tutelar os trabalhadores mas sim defender profissionalmente a classe que pagava os salários, por isso, tal regulamentação nada teve a ver com o moderno Direito do Trabalho.

Para Leitão (2010:26), a Revolução Industrial, este veio criar inovações no plano das relações jus laborais, “uma vez que as necessidades de produção tornaram incompatível a manutenção do trabalho num estatuto meramente artesanal, dada a incapacidade dos artesãos para satisfazer a procura”.

As máquinas vieram incrementar a produção e estavam à altura da procura desenfreada que se verificava na altura principalmente no que tange aos bens de consumo. Houve uma grande oferta de mão – de – obra vinda do campo, e devido a abundância de mão- de- obra criou condições para grandes misérias pois o poder dispositivo do empregador fixava livremente as condições de trabalho a que o trabalhador era obrigado a aderir para poder subsistir.

Tudo isto fez com que houvesse necessidade de uma intervenção do Estado para estancar ou pôr termo aos abusos no seio do trabalho e a conseqüente protecção dos trabalhadores, surgindo desta feita o Estado Social.

Segundo Leitão (2010:26), “o intervencionismo estadual iniciou-se pela protecção dos menores, do trabalho das mulheres, e pela higiene no trabalho “. Dai que as leis de protecção do trabalhador são no essencial de interesse social e ordem pública, não podendo ser afastadas por acordos entre trabalhadores ou seus representantes e os empregadores.

2.3.2 História do Direito de Trabalho em Moçambique

É impossível abordar a evolução do Direito do Trabalho em Moçambique tendo em atenção a realidade moçambicana e dissociá-la da realidade Portuguesa tendo em atenção os laços históricos.

Entre o Estado novo em Portugal desde 1933, até ao seu derrube através da revolução de 25 de Abril de 1975, vigorou o Estatuto do Trabalho Nacional.

Quando o País tornou-se independente em 25 de Junho de 1975, não havia um diploma específico que pudesse ser chamado de Lei do Trabalho, situações de trabalho eram reguladas por Diplomas e legislação avulsos.

O grande passo legislativo foi dado com a aprovação da Lei nº 8/85 de 14 de Dezembro que constitui a primeira Lei do Trabalho na Republica Popular de Moçambique Egídio (2008:12).

2.3.3 O período da Economia Planificada (1975-1998)

A primeira Constituição de Moçambique, que entrou em vigor em simultâneo com a proclamação da independência nacional, em 25 de Junho de 1975, veio consagrar, na área laboral, princípios e direitos fundamentais, tais como os princípios da dignificação e da justa repartição dos rendimentos do trabalho (art.º 51º deve-se ler artigo 7º), o direito à livre escolha da profissão, a proibição do trabalho compulsivo nos termos da segunda Constituição, que é de 1990, no seu (art.º 88º), o direito à justa remuneração, descanso e a férias, o direito à protecção, segurança e higiene no trabalho, bem como a proibição do despedimento sem motivos estabelecido na lei (art.º 89º), a liberdade de organização em associações profissionais ou em sindicatos (art.º 90º), o direito à greve e proibição de *lock-out* (art.º 91º).

Considerado, porém, o disposto no artigo 71º da Constituição de 1975, segundo o qual “a legislação anterior no que não for contrária à Constituição mantém-se em vigor até que seja modificada ou revogada”. Pode considerar que, em termos de autonomização do Direito do Trabalho moçambicano, existe um período de transição que vai desde 1975 até à publicação da primeira Lei do Trabalho, em 1985, em que se mantém, no domínio laboral e a par de diplomas dispersos, entretanto, publicados (vd. Entre outros, o DL nº1/76, de 6 de Janeiro, sobre o regime de emprego de trabalhadores estrangeiros em Moçambique, os Decretos nº2/76 e 3/76, de 31 de

Janeiro, com disposições relativas à retribuição do trabalho, e o Decreto nº 4/80, de 10 de Setembro, quando às medidas de carácter laboral e reguladoras da remuneração de trabalho), a legislação que se manteve em vigor proveniente do período colonial.

Segundo Antunes (2015:17), a Constituição de 1975, instituiu um regime de economia planificada, pelo que a primeira legislação laboral, introduzida pela Lei do Trabalho, aprovada pela Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, assumiu, em consonância com aquele sistema económico de direcção central planificada, uma feição excessivamente de garante, com a adopção de normas demasiado rígidas e penalizadoras para os empregadores, que se viriam a revelar incapazes de solucionar determinadas questões, sobretudo, as suscitadas pela introdução do sistema da economia de mercado, a partir de 1990.

2.3.4 O Período da Economia de Mercado (1990-2004)

A Constituição de 1990 trouxe alterações muito profundas, em praticamente todos os campos da vida do País, sendo de realçar, na área económica, o abandono por parte do Estado da sua anterior função basicamente intervencionista e gestora, para dar lugar a uma função bastante reguladora, com a introdução de mecanismo da economia de mercado e do pluralismo dos sectores de propriedade. A segunda função da Lei do Trabalho, aprovada pela Lei nº8/98, de 20 de Junho, na linha da revisão constitucional de 1990, veio consagrar um regime laboral mais flexível, que procurou estabelecer um equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e dos interesses económicos e sociais e de elevação dos níveis de produtividade e compatibilidade da economia nacional.

2.3.5 O Período da Constituição de 2004

A Constituição de 2004, não representando uma ruptura com o regime constitucional de 1990, reforçou e consolidou o regime do Estado Democrático de Direito provindo de 1990, cujo aspecto mais relevante, no que toca ao Direito diz respeito, tinha sido a constitucionalização dos seus princípios fundamentais, como o da segurança no emprego, a proibição do despedimento sem justa causa e do *lock-out*, o direito actividade sindical, à greve, à segurança social, à justa remuneração, ao descanso e as férias, que se mantêm consagrados na Constituição de 2004 entre os direitos, deveres e liberdades fundamentais com desenvolvimento no capítulo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais.

Segundo Antunes (2015:17), com a revisão constitucional de 2004, foi publicada em 2007 a terceira Lei do Trabalho (aprovada pela Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto “cujos alterações mais significativas se podem sintetizar nos seguintes termos:

- ✓ Protecção da dignidade e estabilidade do trabalhador no emprego;
- ✓ Regime de contrato de trabalho a prazo, adaptado às necessidades temporárias de contratação de empresas;
- ✓ Adopção dos regimes do trabalho temporário e de outros instrumentos de flexibilização de contratação (cedência ocasional, contratação de jovens);
- ✓ Promoção da flexibilidade laboral em termos de modificação do contrato de trabalho, adaptabilidade de horários e de cessação de contrato;
- ✓ Consagração da mediação e conciliação laboral como meios de resolução alternativa de conflitos individuais e colectivos de trabalho.

2.3.6 Movimento Sindical em Moçambique

A liberdade sindical está intimamente ligada ao associativismo sindical. O associativismo sindical surge num contexto de transformações sociais, como instrumento na mão da classe trabalhadora para fazer face a debilidade negocial que os operários encontravam nas negociações contratuais de trabalho. O movimento sindical em Moçambique remonta do período colonial. Em 1943 e 1944, foram constituídos o Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Indústria e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Ferroviários de Moçambique.

Todavia, a génese dos sindicatos desta época era meramente *corporativa*, que consistia na característica da constituição dos sindicatos por profissões, tal que, numa empresa, poderia haver vários sindicatos em função do número de profissões. Estes “*sindicatos actuavam no sentido do enquadramento dos trabalhadores brancos no sistema*” e eram “*estritamente controlados pela administração colonial.*”

Segundo Florêncio Quetane (1988:23), ao sistema corporativo de organização dos sindicatos apontam-se várias críticas do ponto de vista de negociação colectiva e defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores. Desde logo, se, por um lado, são vários sindicatos na mesma empresa a negociarem condições de trabalho melhoradas e outros direitos com o empregador, por outro, o empregador pode furta-se das exigências dos seus trabalhadores representados por

um ou por outro sindicato com a desculpa de estar ainda em negociação, sobre os mesmos aspectos, com um e outro sindicato, quando, efectivamente, não está a resolver as preocupações nem de um nem do outro.

Uma outra crítica que é feita aos sindicatos corporativos da era colonial e que os requisitos de admissão como membro por parte dos então operários moçambicanos centravam-se, essencialmente, na qualidade de “*assimilados*” eram poucos os moçambicanos que alcançavam este estatuto social, poucos também integravam esses sindicatos.

Segundo Antunes (2015:25), por causa destes constrangimentos, foram surgindo, um pouco por toda as grandes companhias de produção da era colonial, várias revoltas da classe operária, algumas vezes com paralisação de trabalho, com destaque para os operários dos CFM e dos ferro-carris, das plantações da cana-de-açúcar de Xinavane. Estas revoltas, que marcaram o início do movimento sindical em Moçambique, mereceram penas severas por parte do regime colonial.

O movimento sindical do período pós-independência foi continuidade dos sindicatos corporativos da época colonial.

Com a proclamação da independência, o novo Estado escolheu como novo regime político a vigorar no país o socialismo, que preconizava que os meios de produção pertenciam ao Estado. Assim, de 1975 até 1976, assistiu-se a um abandono massivo e sabotagem das unidades fabris por parte dos proprietários portugueses. Ribeiro (2014:34)

2.3.7 Surgimento da Organização dos Trabalhadores de Moçambique - OTM

Segundo Waty (2017:67), face à sabotagem dos portugueses, obrigados abandonar o país, o Governo do dia incumbiu aos trabalhadores o desafio de defender as unidades fabris e reorganizar a economia. Neste contexto, no dia 13 de Outubro de 1976, o Presidente Samora Moisés Machel reuniu-se com representantes dos trabalhadores moçambicanos em Lourenço Marques para os incumbir a tarefa de se organizarem, em cada empresa, em grupos de defesa da economia. Na mesma reunião, constituiu-se um núcleo coordenador, encabeçado por um operário muito activo dos CFM, o Sr. Augusto Macamo, hoje considerado embaixador do movimento sindical em Moçambique.

Foi neste contexto que surgiram os `` Grupos Dinamizadores `` (GD), e ``Milicianos`` que eram estruturas políticas compostas por trabalhadores treinados para defenderem as fábricas da sabotagem dos patrões portugueses em fuga e divulgar a política da Frelimo. O grupo de coordenação criou os Conselhos de Produção (CP), que se encarregavam de reorganizar o sector e, grande parte dos trabalhadores moçambicanos que integram este Conselho de Produção (CP), foram os primeiros gestores das empresas estatais da época. Mais tarde, a partir de 1983, era cada vez mais evidente que a `` *década do desenvolvimento não se concretizava, arrastando consigo o projecto socialista de transformação radical* `` inicialmente adoptado, segundo Ribeiro (2015:374)

Assim, após sete anos de seu funcionamento, os Conselhos de Produção (CP), são transformados na Organização de Trabalhadores de Moçambique-OTM, isto é, em Novembro de 1983 e fundada a Organização de Trabalhadores de Moçambique- OTM.

A partir de 1990 (altura em que Moçambique passa do regime socialista para o capitalismo e adopta a economia do mercado), começaram a surgir vários sindicatos ramais. Entre os movimentos sindicais conhecidos da época encontramos o Sindicato da Metalurgia, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de cajú (SINTIC), o Sindicato do Aparelho de Estado.

A constituição dos sindicatos desta época, passa a respeitar o sistema de aglutinação, abandonando o corporativismo transitado do período colonial.

Na década de 1990, a OTM transforma-se numa estrutura de topo e, através da Resolução nº 20/90, de 5 de Novembro, é reconhecida a sua personalidade jurídica. Seguiram-se momentos de afirmação do movimento sindical em Moçambique, que não estiveram isentos de momentos conturbados e de recuo, contudo, apesar dos erros e fracassos que não deixaram de marcar o percurso, o movimento sindical moçambicano prosseguiu com as suas lutas, e, conforme aponta Fernando Ribeiro (1999:23), as primeiras greves gerais realizadas na década de 90, foi uma prova de afirmação sindical de um movimento que vem desenvolvendo até aos dias de hoje.

2.4 Contrato de Trabalho

2.4.1 Conceito e Princípios

De acordo com a Lei nº23/2007, de 01 de Agosto, no seu artigo 18º define-se o Contrato de Trabalho assim: `` *Entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração.* ``

A mesma lei prevê no seu artigo 19º, que presume-se existente a relação jurídica de trabalho sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada, com conhecimento e sem oposição, ou quando aquele esteja na situação de subordinação económica deste.

Segundo Barros (2010:89), “Contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas, sendo que no período contemporâneo, tornou-se um dos pilares mais expressivos de caracterização da cultura sócio judicial do ocidente”.

A importância do contrato se deve ao facto de vincular indivíduos juridicamente livres, ou seja, que não estão ligados uns aos outros por relações extrovertidas, como ocorria na escravidão segundo Barros (2010:120). Mesmo que se saiba que esta liberdade contratual é instável, o indivíduo, ao celebrar os actos jurídicos da sociedade, é visto como um ser livre. Sendo assim, o contrato é visto como um acordo de realização do exercício privado da liberdade e da vontade. O contrato do trabalho coloca como algo curioso, pois de um lado se vê um contrato de adesão, no qual a vontade do empregado fica um pouco prejudicada, enquanto de outro lado, essa vontade é vista como uma grande conquista democrática do ser humano.

Na celebração do contrato de trabalho, a Lei do Trabalho determina para o trabalhador determinadas condições que estão previstas no artigo 22º: `` *A capacidade para celebrar contrato de trabalho rege-se pelas regras gerais do direito e pelas normas especiais constantes da presente lei* ``. Ou seja, a Lei do Trabalho reconhece expressamente a subsidiariedade da lei civil às normas jus-laborais.

Um dos condicionalismos encontra-se previsto no nº 2 do mesmo artigo, segundo o qual, caso seja exigível carteira profissional, o contrato de trabalho só é válido mediante a apresentação da

mesma. O contrato de trabalho celebrado em desobediência ao regime estabelecido neste mesmo artigo é havido por nulo e de nenhum efeito jurídico.

Pode-se afirmar quais são os elementos desta relação os seguintes: subordinação jurídica, pessoalidade, pessoa física, não-eventualidade e onerosidade. O contrato de trabalho é gerado pela vontade das partes. Tal vontade poderá ser tácita ou expressa.

2.4.2 Elemento Constante do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é um acordo de Direito Privado, sinalagmático, consensual e *intuitu personae* quanto ao empregado é de trato sucessivo e de actividade continuada. Ainda é oneroso de alteridade e pode vir acompanhado de outro contrato anexo (contratos complexos).

É um contrato de direito privado devido à natureza privada dos indivíduos pactuantes e também dos interesses envolvidos. O carácter imperativo das normas de trabalho não faz com que o contrato de trabalho tenha natureza de direito público, pois as partes envolvidas, apesar de respeitarem as normas de trabalho, encontram-se em situação de paridade jurídica.

É um contrato consensual, pois, por vezes, não se sujeita às regras formais e solenes, podendo ser pactuado até mesmo tacitamente. No entanto, há contrato de trabalhos que necessitam de algumas formalidades.

O artigo 38º da mesma lei preceitua que o contrato individual de trabalho está sujeito à forma escrita, devendo ser datado e assinado por ambas as partes e conter as seguintes cláusulas:

- ✓ Identificação do empregador e do trabalhador;
- ✓ Categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas;
- ✓ Local de trabalho;
- ✓ Duração do contrato e condições da sua renovação;
- ✓ Montante, forma e periodicidade de pagamento da remuneração;
- ✓ Data de início da execução do contrato de trabalho;
- ✓ Indicação do prazo estipulado e do seu motivo justificativo, em caso de contrato a prazo;
- ✓ Data da celebração do contrato e, sendo a prazo certo a sua cessação.

Segundo Barros (2010:98), o contrato celebrado *intuitu personae* é uma característica relativa ao empregado. O empregado é o sujeito que deve realizar o objecto do contrato pessoalmente. Esta característica não abrange o empregador, pois não há necessidade que o empregador seja o mesmo sempre, podendo até mesmo ser sucedido. O empregado é contratado devido a características pessoais que ele possui, sendo assim, ele é infungível.

Para Barros (2010:120), o contrato de trato sucessivo é aquele no qual suas prestações se sucedem no tempo ao longo do prazo contractual. É uma relação de "débito permanente," na qual há o carácter de continuidade e permanência. O contrato de actividade continuado é aquele que possui uma prestação de fazer no seu centro, que se cumpre continuamente no tempo.

Segundo Barros (2010:127), o contrato oneroso é aquele no qual cada parte contribui com uma obrigação economicamente mensurável. O trabalho voluntário não possui a característica da onerosidade, sendo assim, não é contrato de trabalho.

2.4.3 Características do Contrato de Trabalho

Conforme ensinamentos de Barros (2011:45), o contrato de trabalho é:

- ✓ **Bilateral:** pois envolve obrigação tanto do empregador quanto do empregado, tendo reciprocidade no conjunto de prestações (sinalagmático);
- ✓ **Consensual:** pois depende da manifestação de vontade (expressa ou tacita), não exigindo formalidade ou solenidade para manifestação da vontade, livre consentimento entre empregador e empregado;
- ✓ **Comutativo:** as prestações são conhecidas desde o início da contratação;
- ✓ **Oneroso:** pela prestação do empregado, corresponde uma remuneração paga pelo empregador;
- ✓ **Trato sucessivo:** é a continuidade no tempo, de forma que não é instantâneo, ainda que por prazo determinado;
- ✓ **Intuitu personae:** possui carácter pessoal com relação ao empregado, somente este empregado pode realizar a prestação de serviços. Para o empregador não se exige o carácter da pessoalidade;
- ✓ **Informal:** Não requer forma, podendo ser verbal ou até mesmo tácito;

- ✓ **Contrato complexo:** uma das características do contrato de trabalho é a possibilidade de que sejam celebrados contrato acessórios a ele, como, por exemplo, um contrato de locação, um contrato de mandato, um contrato de comodato. Tais contrato auxiliares dependem do contrato principal, o que significa dizer que seguem a sorte dele: extinto o contrato de trabalho, extingue-se o contrato acessório;
- ✓ **Contrato de adesão:** porquanto, via de regra, o empregado adere às condições impostas unilateralmente pelo empregador. Na prática, verifica-se que quanto mais baixa a qualidade profissional e formação educativa do empregado, mais ele se sujeita à mera adesão ao contrato de trabalho que lhe é apresentado para assinatura pelo empregador.

O contrato de trabalho tende a permanecer indefinidamente no tempo, quer para atender às necessidades mais imediatas e prementes do empregado e do empregador, quer porque interessa ao progresso e à paz social, segundo Camilo (1999:59).

2.4.4 Objecto e Forma do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho encerra um duplo objecto. Do ponto de vista do empregador, esse objecto é a força de trabalho que lhe é entregue pelo empregado. Para esse, o objecto é o salário recebido e troca do seu trabalho.

De acordo com Neves (2006:234), relacionam-se, portanto, o objecto do contrato com a obrigação de cada um dos contratantes, na medida em que o objecto de um deles constitui a obrigação principal do outro. A prestação de trabalho é a obrigação principal do empregado e se constitui, contratualmente, no objecto buscado pelo empregador. Já o pagamento do salário constitui a obrigação principal do empregador, enquanto o salário é, do ponto de vista do empregado, o objecto do contrato.

Quanto à forma adoptada no pacto, assim entendida como o modo pelo qual as partes manifestam às suas vontades, o contrato de trabalho não se submete a nenhum rigor. Para a configuração do vínculo, basta o mero comportamento das partes como empregado e empregador, para que ele se mostre tacitamente estabelecido.

Para determinados actos, a lei exige o rigor formal, como condição de existência e validade do acto. Assim ocorre, por exemplo, na alienação de imóveis, que exige o cumprimento de uma

solenidade e é sempre formalizada através de uma escritura pública. Em outras relações jurídicas, o direito adoptou a forma livre, na qual se inclui o contrato de trabalho como faz notar Cunhas (2010:120-127).

CAPITULO III

3 Conceito do Conflito

Segundo Guilande (2000:19), conflitos representam a dificuldade de lidar com as diferenças nas relações e diálogos, associada a um sentimento de impossibilidade de coexistência de interesses, necessidades e pontos de vista.

De acordo com Guilande (2000:34), é possível perceber uma tendência geral de se ter uma visão negativa do conflito. Os conflitos são normais e não são em si positivos ou negativos, maus ou ruins. É a resposta que se dá aos conflitos que os torna negativos ou positivos, construtivos ou destrutivos.

A questão central é como se resolvem os conflitos, se por meio violentos ou através do diálogo. Os conflitos devem ser compreendidos como parte da vida humana, sendo o seu problema transferido para a forma com que serão enfrentados e resolvidos.

Segundo Barbosa (2000:13), estudos realizados sobre conflito familiares descrevem a família como um sistema composto de vários níveis, o nível económico e o nível psíquico dos afectos e desejos, o nível psicossocial das funções e dos papéis, o nível económico e o nível socio-jurídico da distribuição de direitos e deveres. Essa interacção entre o psíquico, o psicossocial, o económico e o jurídico não se circunscreve apenas às relações familiares. As relações de trabalho propiciam terreno fértil para a análise sociológica dos conflitos.

Para Barbosa (2000:25-30), o conflito decorre de situações nas quais os seres devem praticar uma escolha, incide quando tal escolha deve-se dar diante de um quadro de escassez. Dessa forma, necessidades existem, os sujeitos percebem o quanto são necessários, mas há dificuldade locativa, isto é, os bens necessários não são suficientes. Há quem ganha, em face de outro que perde.

Esse fenómeno deve ser examinado à luz da dimensão da sua ambientação, bem como da dimensão comportamental. É comum verificar a ausência de proporção entre o que se deseja e o que se dispõe.

Relato sociológico conciso e profundo sobre o conflito social é oferecido por Ralf (1992:9-10), no seu ensaio sobre a política da liberdade, explana que no último quarto do século XX, o debate público é suscitado por aqueles que se preocupam com a inovação.

De acordo Ralf (1992:234), questionamentos são efectuados em torno das possibilidades de estímulo do crescimento económico, avultam apostas e investimentos nas novas tecnologias e na sociedade da informação verifica-se aumento da flexibilidade e redução dos serviços sociais. Mesmo nos impérios tidos como socialistas há o estímulo para a livre iniciativa, o impulsionamento para o mercado.

Para Ralf (1002:238), enquanto o mundo desenvolvido volta-se para novas possibilidades de crescimento, o mundo menos desenvolvido ou em desenvolvimento enfrenta o dilema da fome, da doença e muitas vezes da tirania. Cita que dos cinco bilhões de habitantes do planeta, no final dos anos 80, cerca de um bilhão terá *chances* de vida aumentada; um bilhão de pessoas têm pouca possibilidade de sobreviver até a década seguinte e a maior parte, três bilhões de pessoas, pode, no máximo, sobreviver no seu ciclo de pobreza tradicional.

Para o autor *Vecchio* (2008:146), o conflito é um produto inevitável da vida organizacional que não é desejável nem indesejável, que pode gerar resultados positivos se bem administrados ou afectar o desempenho se tratado de forma errada ou ignorado. Parte da percepção de uma pessoa ou de um grupo de que uma ou mais pessoas se encontram impedidas, ou irá impedir a realização de um objectivo ou uma tarefa, gerando incompatibilidade entre as partes, que tenderam a se opor.

O conflito é resultado das desigualdades existentes entre as pessoas que são desiguais e as organizações que também são desiguais entre si, os conflitos são reacções obtidas da interacção entre diferentes pensamentos, estilos, desejos e ambições, é uma discussão e uma competição que está ligada no processo de junção dessas diferenças de acordo com Chiavenato (2009:345).

Segundo *Wagner e Hollenbeck* (2009:123), o conflito é a oposição e o confronto que ocorre entre pessoas e grupos nas organizações quando as partes buscam o cumprimento de metas e objectivos impedindo o avanço das metas e objectivos de outras pessoas ou grupos.

Segundo *Robbins* (2004:129), ensina que o conflito é a execução intencional de esforços de A com intuito de impedir através de acções contrárias os esforços de B, impedido assim a consecução de suas tarefas ou metas.

O conflito é definido por *Dubrim* (2006:10), como sendo um choque de personalidade entre duas pessoas, baseado em diferenças de atributos, preferências, idade, raça, etnia, interesses, valores e estilos, que leva à posição ou resistências, podendo acarretar a elevação de alguma tensão. Conflito é o processo de identificação em que uma das partes envolvidas percebe que os seus esforços e interesses despendidos para a realização de suas tarefas estão sendo confrontados e afectados de forma negativa pela outra parte envolvida.

Segundo *Chiavenato* (1998:469), o conflito significa existência de ideias, sentimentos, atitudes ou interesses antagónicas que podem chocar-se como desacordo, desaprovação, dissensão conflito é a condição geral do mundo animal requisitos básicos da vida humana, são variáveis graças ao elevado grau de congruência de objectivos entre os homens ou, pelo menos, devido a alguns mecanismos ou regras de conduta que impõe ordem e acomodação.

O conflito pode ser funcional ou disfuncional. O funcional está relacionado com a tarefa e ao processo e disfuncional ao relacionamento.

Segundo *Robbins* (2004:137), nem todos os conflitos geram bons resultados, alguns conflitos geram conflitos, outros geram melhorias e alguns atrapalham o desempenho, este podem ser divididos em funcionais que estão quase sempre relacionados com os conflitos que envolvem o relacionamento entre pessoas e grupos.

Os conflitos funcionais são bons e apoiam os objectivos do grupo, melhorando seu desempenho de uma forma construtiva para a organização, os disfuncionais são os que atrapalham o bom desenvolvimento do grupo, de forma destrutiva tanto para o grupo quanto para os objectivos da organização.

3.1 Factores que Desencadeiam os Conflitos

De acordo com *Robbins* (2004:134), defende a ideia de que um ambiente organizacional, os atritos, divergências ou os conflitos são provocados principalmente pelos relacionamentos

estruturais e diferenças pessoais mais do que pela própria comunicação como pensa a maioria dos envolvidos.

Quando as organizações crescem e criam cargos com objectivos e características próprias e específicas separam as pessoas e geram diferenças, já que os grupos irão buscar atingir metas e objectivos que muitas vezes diferem aos outros.

Quando a organização diversifica seu capital humano com pessoas de diversas raças, crenças e ideias na busca de novas soluções os valores gerais dos envolvidos se chocam gerando conflitos tanto funcionais quanto disfuncionais.

Para *Robbins* (2004:256), essas causas vão além e descreve que o facto de as pessoas serem diferentes em suas ideias e objectivos dentro das organizações causam os conflitos que são situações inevitáveis e vão existir dentro das empresas, o que caracteriza algo mais do que um simples desacordo, seria uma interferência directa ou indirecta, com o objectivo de tentar impedir a outra parte de atingir seus objectivos, isso pode ocorrer entre as pessoas ou mesmo entre grupos e até entre corporações.

De acordo com *Vecchio* (2008:12), define a má comunicação detentora de uma parcela dos conflitos não em sentido intencional, mas sim pela situação quotidiana, os grandes conflitos ocorrem com maior frequência em organizações de grande porte e é provável que o aumento do tamanho da organização esteja associado à má informação devido ao maior número de supervisão que gera maiores oportunidades para a distorção da informação à medida que esta passa pelos vários níveis até chegar onde deve ser executada.

Para *Vecchio* (2008: 15), o cérebro do receptor não recebe as informações com todos os detalhes pretendidos pelo emissor, tornando assim a comunicação perfeita um evento raro, com essa falta de percepção total pelo receptor, surge grandes oportunidades de um mau entendimento na comunicação, gerando informações distorcidas incorrectas ou ambíguas que podem gerar hostilidades.

Segundo *Chivanato* (2009:201), são basicamente três condições que desencadeiam os conflitos dentro das organizações:

- ✓ **Diferenciação de actividades ou Maior Especialização:** com o crescimento das organizações são criados grupos diversos e específicos, com essa maior especificação os grupos passam a ver as mesmas questões de diferentes perspectivas, desenvolvendo linguagens e objectivos próprios e são esses objectivos que se diferenciam dos demais podem desencadear conflitos;
- ✓ **Recursos Compartilhados:** Como normalmente os recursos disponíveis nas organizações são escassos ou limitados e são divididos entre os sectores, quando uma área ou sector resolve aumentar o uso desses recursos, outra equipe perde esse percentual de recurso o que gera desavenças entre os grupos;
- ✓ **Actividades Interdependente:** Dentro das organizações todos dependem um dos outros e na medida entre um sector não pode dar continuidade em suas actividades sem que o outro realize a sua parte há um conflito, nesse caso existe a oportunidade de uma equipe auxiliar ou prejudicar a realização das actividades dos colegas.

Essas três condições são de divergências nas organizações, outro factor considerado importante para predispor ao conflito é a ambiguidade de papel: As incertezas, expectativas mal definidas e confusas resultam nas pessoas o sentimento de que estão trabalhando sem um propósito compatível.

Segundo *Hitt* (2011:67), existem outros factores que também predisõem os conflitos como:

- ✓ **Disposição Física do Ambiente:** que ocorrem quando os colaboradores dispõem de um espaço físico insuficiente, ou seja, trabalham em quadrados com divisórias e não possuem espaço pessoal ou privacidade adequada. O resultado é chamado pelo autor de interdependência estressante. A situação passa a ter um agravante maior quando um colaborador não policia os resultados do seu comportamento perante o grupo a sua volta. Um simples hábito pessoal como, por exemplo, falar alto ao telefone pode gerar motivo de um conflito ao grupo;
- ✓ **Centralização da Autoridade:** A centralização passa a ser desencante de conflito porque no caso de uma empresa que mantém o poder de decisão em outra unidade os

funcionários podem criar atritos com os supervisores imediatos da unidade devido este não ter controlo da sua situação de trabalho. E no caso de empresas que tem o sector de selecção e recrutamento de pessoas centralizado em outra unidade ou na matriz pode causar conflito com a unidade individual ao enviar um colaborador com perfil diferente do necessário para aquele determinado sector, além disso, será esse sector que terá que trabalhar com esse novo funcionário ao qual não tiveram participação nenhuma na escolha desse novo componente da equipe;

- ✓ **Comunicação:** A comunicação precária ou falta dela também tem a sua fatia na percentagem de causas dos conflitos, os funcionários podem não ter informações suficientes para um melhor desempenho de seus papéis e quais os objectivos a serem alcançados, e esses têm como exemplo de comunicação deficientes gestores que se comunicam um com o outro mais nenhum deles ouve o outro. Esse clima hostil se espalha entre os respectivos departamentos causando assim uma situação insustentável de coordenação.

Existem também outras características individuais que levam pessoas nas organizações a se depararem com conflito como:

- ✓ **Personalidade:** Pessoas com personalidades competitivas, impacientes e dinâmicas, apresentam atitudes de concorrência entre colegas mesmo quando isso não ocorre. Assim ocorre com pessoas organizadas que gostam de traçar metas, planejar criar e seguir um cronograma ao serem colocadas para trabalharem em mesmo projecto alguém como baixo senso de organização que caracteriza essas acções como desnecessárias surgem conflitos do processo. Em ambos os casos o que gera o conflito são os traços de personalidade diferentes em pessoas que compõem uma mesma equipe de projecto;
- ✓ **Desempenho no Passado:** Históricos anteriores de desempenho fraco podem causar conflitos, por exemplo, quando alguém recebe uma proposta negativa referente a uma avaliação no trabalho pode encarar esse resultado como sendo uma ameaça.

Essas pessoas quando se sentem ameaçadas tornam-se muito rígidas e estreitam a comunicação como grupo, resultando em conflito interpessoais e de tarefa indivíduos que se envolveram em situações de conflito tendem a repetir a situação por manterem o comportamento que inicia os conflitos, um grupo ou pessoa passa a não confiar mais na outra e assim também criam uma expectativa de conflito.

Ao caracterizar umas das situações conflituantes as pessoas passam a desenvolver esse sentimento em relação à outra e desencadeia um comportamento de conflito. Esse comportamento transformado em algum tipo de acção gera na outra pessoa alguma atitude de defesa ou reacção. O resultado dessa reacção pode ser positivo ou negativo, ou seja, pode intensificar o conflito ou resolve-lo.

3.2 Níveis de conflitos

De acordo com Chiavenato (2004:231), o conflito pode ocorrer em três níveis de gravidade que são:

I - **Conflito percebido**: ocorre quando as partes percebem e compreendem que o conflito existe porque sentem que os seus objectivos são diferentes dos objectivos dos outros e que existe oportunidade para interferência. E o chamado conflito latente, que as partes percebem existir potencialmente.

II- **Conflito velado**: quando o conflito provoca sentimentos de hostilidade, raiva, medo, descrédito entre uma parte e outra é chamado conflito velado, quando é dissimulado, oculto e não manifesto externamente com clareza.

III- **Conflito manifesto**: quando o conflito é expresso e manifestado pelo comportamento, que é a interferência activa ou passiva pelo menos uma das partes é chamado conflito aberto, que se manifesta sem dissimulação entre as partes.

Para Lopes (2007:79), os conflitos podem acontecer em três níveis:

- ✓ **O nível latente**- este pode levar muito tempo sem que se manifeste a polarização das diferenças;

- ✓ **O conflito emergente**- aparece com um grau de consciência mais acentuado, onde as discrepâncias são evidentes, e ainda não foi iniciada a negociação;
- ✓ **O conflito manifesto**- é caracterizado pela polarização, luta, confronto das diferenças entre as partes.

Por sua vez Thomas (1976:1992), entende que o sujeito pode reagir ao conflito tendo em conta os seus níveis de cooperação ou necessidade. Quando se observa a existência de níveis elevados de cooperação, o sujeito pode agir por colaboração ou por acomodação dependendo do nível de assertividade presente. Perante o surgimento de níveis baixos de cooperação, o sujeito pode reagir de forma competitiva ou de evitação.

3.3 Conflito Laboral

Segundo Chiavenato (2002:478-479), `` os conflitos laborais são divergências criadas entre dois sujeitos - as organizações e os sindicatos - envolvendo interesses individuais ou abstractos, gerais, de grupos profissionais ou económico.``

Para Guilande (2000:19), conflitos laborais são aqueles que opõem os trabalhadores aos empregados em matérias como salários, despedimentos injustos, pensões, segurança no trabalho, entre outras condições gerais e especiais de trabalho.

Os conflitos laborais podem ser individuais ou colectivos. Porém qualquer tipo de conflito de trabalho individual ou colectivo consubstancia conflitos de interesses, na medida em que tem lugar quando o interesse das partes é divergente incidido sobre interesses opostos e que não podem ser plenamente satisfeitos.

Assim, não se deve sacrificar um para a satisfação do outro, ou procurar a harmonização entre si na sua utilização, particularmente nos casos em que o seu objectivo implica uma vantagem para a outra parte.

De acordo com Chiavenato (2002:478-479), conflito de trabalho compreende qualquer controvérsia referente às condições contractuais de emprego, a ocupação do posto de trabalho e também referente às associações de representação de pessoas para negociar condições de emprego/trabalho, independentemente dos factos das partes envolvidas terem entre si relações próximas de emprego assalariado.

Para Chiavenato (2002:478-489), os conflitos colectivos de trabalho podem ser de direito e de interesse. Os conflitos de direito são aqueles que decorrem da má aplicação ou má interpretação da legislação laboral, enquanto os conflitos de interesse são os que resultam do fracasso numa negociação, uma vez que as partes não chegam a obter consenso sobre uma questão ou reivindicação.

Para concluir Chiavenate (2002:500), diz que os conflitos colectivos de trabalho podem existir quando se manifesta uma diferença de interesses por parte de uma categoria organizada de trabalhadores de um lado e uma categoria também organizada de empregador ou uma só destas, de outro lado, em torno de uma regulamentação existente ou das futuras relações de trabalho que interessam ambas partes.

3.3.1 Causas dos Conflitos Laborais

De acordo com Chiavenato (2002:479-480), os conflitos laborais envolvem vários tipos de reivindicações a saber:

- ✓ **Condições legais de trabalho-** condições contractuais de trabalho, como jornada semanal de trabalho, horários de trabalho, intervalo para repouso e para refeições, descanso semanal remunerado (aos Domingos e feriados), condições de trabalho da mulher e do menor, contrato de experiência, condições de despedimento e de aviso prévio, etc;
- ✓ **Condições económicas de trabalho-** são as condições que envolvem a remuneração, como salário profissional (ou salário normativo ou salário piso da categoria), incide de reajuste salarial, índice de aumento real ou índice de produtividade da categoria, extraordinário (horas extras) em dias normais ou aos Domingos e feriados, equiparação salarial, aumentos de méritos ou de promoção, gorjetas, comissões, etc;
- ✓ **Condições físicas de trabalho-** são as condições ambientais que envolvem os empregados enquanto trabalham, como exposição a ruídos, as temperaturas extremas, os gases tóxicos, a agentes químicos, a baixa ou elevada luminosidade, as intempéries, a

choques eléctricos, a atitudes bem como os equipamentos de protecção individual vestuário, uniformes e os esquemas de higiene e segurança por parte da organização;

- ✓ **Condições sociais de trabalho-** são as condições que promovem serviços e benefícios sociais previstos ou não em legislação, como restaurante no local de trabalho, alimentação subsidiada ou gratuita, transporte subsidiado ou gratuito, locais de lazer e de repouso, assistência médica hospitalar, serviço social, assistência odontológica, assistência à gestante, creches, estacionamento gratuito, seguro de vida em grupo, complementação de aposentadoria ou fundos de pensão, complementação do auxílio, etc.

Para Walton & Dutton (1978:343), o conflito resulta em grande medida de factores que se originam fora do relacionamento lateral específico em consideração, ou que antecedem o relacionamento. Mais adiante, os mesmos autores apresentam um modelo que descreve os principais tipos de antecedentes do conflito:

- ✓ **Dependência mútua da tarefa-** é a medida na qual duas unidades ou indivíduos dependem uns dos outros para assistência, informação ou outros actos para o desempenho das suas tarefas;
- ✓ **Assimetrias relacionadas à tarefa-** a interdependência assimétrica tende a levar ao conflito, uma vez que uma parte possui mais condições que a outra para conseguir melhores resultados. Por outro lado, a interdependência e os padrões simétricos de relacionamentos promovem uma maior colaboração;
- ✓ **Crítérios de desempenho e recompensas-** quando cada um tem responsabilidade por apenas uma etapa de uma tarefa organizacional os conflitos tendem a aparecerem. Assim, de acordo com os autores, quanto mais as avaliações e recompensas da alta administração frisarem desempenho separado em vez de seu desempenho combinado, maior será o conflito decorrente;
- ✓ **Diferenciação organizacional-** o grau óptimo de diferenciação de uma organização depende do ambiente. Tanto a sob diferenciação adoptada deve estar de acordo com a

tarefa a ser executada. As formas contraditórias de diferenciação são consideradas como uma fonte de conflito organizacional.

Para *Dutton* (1978:350), as causas dos conflitos laborais resumem-se não observância pela entidade empregadora do que foi estabelecido no contrato de trabalho, salários baixos, o não pagamento das outras taxas pelas entidades empregadoras, má condições de trabalho e a falta de subsídios e benefícios para os trabalhadores.

Segundo *Baron* (1996:123), quando a organização promove recompensas que estimulam o esforço individual de seus membros, gera-se um clima de competição e a possibilidade de haver conflito pode ser aumentada.

Ao contrário disso, a organização que dá maior ênfase à eficiência total estimula a cooperação dos indivíduos e ajuda a promover o esforço total do grupo.

De acordo com *Baron* (1996:125), pelo facto da própria organização que proporciona situações de perder ou ganhar, gerando a competição entre os seus empregados. Tal facto decorre da ausência da coordenação, ao invés disso, a organização deve agir de forma tal que haja maior ênfase na junção de recursos e não divisão dos mesmos.

De acordo com *Baron* (1996:23), quando existe uma situação em que é preciso disputar recursos, quando o ganho de um implica a perda do outro, fatalmente haverá conflito de competição. Numa situação inversa, quando os recursos são divididos igualmente e ninguém sai a perder, estimula-se a cooperação.

Desta abordagem ressalta que as principais causas de conflitos estão directamente ligadas às percepções de desvantagens que um indivíduo tem quanto aos aspectos de seu trabalho que dependerão da sua convivência com os outros.

Deste modo, aspectos relacionados com as suas tarefas, critérios de recompensas, interdependência para conseguir os seus objectivos, a qualidade da comunicação, aliados às características pessoais e às circunstâncias em que o indivíduo se encontra são as principais causas de conflitos nas empresas.

3.4 A Negociação como Alternativa na Resolução dos Conflitos

Segundo *Robbins* (2002:234), a técnica de negociação tem sido discutida em todos os âmbitos empresariais e sociais. `` *Saber negociar é uma arte*``. É alcançar objectivo através de acordos em situações de divergências. A negociação é um processo que envolve objectivos, criatividade, comunicação e a capacidade de administrar conflitos. A negociação faz parte da vida de todos seres humanos. Viver é saber negociar.

Para *Robbins* (2002:167) a negociação `` *é processo pelo qual duas ou mais partes trocam bens ou serviços e buscam um acordo sobre as vantagens dessa troca*``.

Chalvin (1989:234) menciona que devemos enxergar o processo de negociação de forma estratégica sendo que este tratamento estratégico exige uma série de passos a ser seguido que são eles:

- ✓ Objectivos tangíveis;
- ✓ Objectivos emocionais e simbólicos;
- ✓ Resultados desejados;
- ✓ Impactos esperados nos relacionamentos.

O autor salienta que as negociações estratégicas são infinitamente superiores do que as convencionais, pois elas seguem regras específicas. Sendo que a primeira regra a ser seguida é planejar e pensar nas negociações fazendo uma análise geral de toda a situação.

3.4.1 Tipos de Negociações

De acordo com *Robbins* (2002:67), existem duas abordagens gerais para a negociação que são as seguintes:

- ✓ **Barganha Distributiva**- Podemos definir como aquela que de alguma forma acaba tirando proveito em detrimento a outra pessoa envolvida, ou seja, a essência da barganha distributiva é a negociação sobre o tamanho da falta que cada um consegue obter de um único produto.

Cada participante possui um ponto alvo que define o que quer conseguir e cada um tem o seu limite. Ambos tentam tirar o máximo de proveito da situação tentando fazer com que o oponente conceda ou aceite o seu ponto de vista.

O autor define um exemplo que retrata muito bem a barganha distributiva que é tentar convencer o seu oponente de que o alvo dele não pode ser atingido e que a melhor solução seria um acordo próximo do seu alvo. Podemos citar como exemplo: acordos de trabalho, redução de preços.

- ✓ **Barganha Integrativa**- Ela é contrária da distributiva, baseia-se em uma solução ótima e opera sobre a premissa de que há opções que possam ser tomadas de tal forma que ambas as partes venham a ganhar, é o processo de ganha/ganha.

Fica evidente que a barganha integrativa é a melhor alternativa de se utilizar, pois ela deixa a sensação de que ambas as partes ganharam e não apenas uma. Ajuda a unir os negociadores e estimula os trabalhos em conjunto. Já a barganha distributiva deixa a outra parte com o sentimento de perda, gerando sentimentos negativos dentro do ambiente de convívio.

Para uma negociação perfeita e, de acordo *Robbins* (2002:12), há cinco passos importantes que devem ser observados:

- ✓ É a preparação e planeamento, deve-se questionar a natureza do conflito, qual o histórico desta negociação e as pessoas envolvidas e suas percepções. Pontos como metas e desejos que devem ser delineados. O ideal é que se escreva a meta que se deseja alcançar com esta negociação e quais são os limites. Identificar o desejo e metas da outra parte envolvida também é fundamental;
- ✓ É a definição das regras básicas, é importante definir com as pessoas envolvidas quais serão as regras que permearam esta negociação. Tempo, onde, quando e como será feita esta negociação é bom serem definidos. Durante esta fase é extremamente importante observar seu oponente;
- ✓ É o esclarecimento e justificativa, nesta fase as partes envolvidas justificam e exploram todo o problema a ser resolvido. Não é preciso haver confrontos. Esta fase é para explicar e informar sobre as questões envolvidas;

- ✓ A quarta barganha é solução de problema, a essência da negociação é toma- lá- dá- cá com o objectivo de se chegar a um consenso. Ambas as partes terão que abrir mão de algum ponto de vista. Está é a fase que se concentra esforços com intuito de se chegar a um acordo;
- ✓ A quinta é a conclusão e implementação; este é o passo final da negociação é onde se formaliza todo o acordo alcançado. É onde também se desenvolve a implementação e o monitoramento dos pontos acordados entre as partes.

3.4.2 Estilo de Negociação

Várias são as possibilidades e estilos de negociação. É comum identificar negociadores utilizando estilos diferentes no momento da negociação. Saber reconhecer o estilo do oponente se torna uma eficiente ferramenta no momento de se negociar.

Entre várias abordagens podemos identificar o modelo de personalidade desenvolvido pelo *Chalvin* (1989:234), a ênfase dada é na acção das pessoas, no modo que as pessoas reagem no momento de se negociar passando a ser uma conveniência para negociar.

Sendo que estas características acabam criando quatro modelos de oponentes retratado pelo mesmo autor que são eles:

- ✓ **Estilo Restritivo-** Os negociadores só irão chegar a um acordo se forem forçados a fazê-lo. A cooperação é inexistente, o único resultado aceitável para o oponente é a obtenção de ganhos. Utilizado quando se necessita a qualquer custo chegar a um acordo;
- ✓ **Estilo Ardiloso-** Neste estilo é útil tentar negociar, o ideal é concentrar-se nos procedimentos e regras. O foco deste estilo é tentar fazer sobreviver a negociação, tentando manter o *Status* e chegar a qualquer resultado. Utiliza-se este estilo quando se precisa seguir regras e situação hierárquicas;
- ✓ **Estilo Amigável-** A confiança premeia o ambiente de negociação. São influenciados pelo espírito cooperativo e amigável tentando mutuamente chegar a um consenso mantendo sempre o relacionamento. Aplicável quando se pretende manter um ambiente amistoso;

- ✓ **Estilo Confrontador-** As questões são contestados. Busca-se o melhor acordo global diante das circunstâncias. Busca-se utilizar este estilo quando se pretende chegar ao melhor acordo possível;

3.4.3 Negociações com a utilização de uma terceira parte

Para *Chalvin* (1989:356), é comum utilizar mediadores ou conciliadores nos processos de negociação ou barganha existindo quatro papéis a serem desempenhadas por estes mediadores que são eles:

- ✓ **Mediador-** Totalmente neutro, tem a função de facilitar uma solução negociada. São largamente utilizados em negociações entre as entidades empregadoras e sindicatos. A sua eficácia é bastante expressiva, mas a intensidade do conflito não pode ser alta. A mediação funciona melhor a níveis moderados;
- ✓ **Árbitro-** Tem a função de definir sobre uma situação. Varia de acordo com as regras estabelecidas. A principal vantagem do árbitro é que sempre resulta em um acordo. Agora nem sempre existe uma satisfação mútua dependerá dos interesses das partes envolvidas
- ✓ **Conciliador-** Busca persuadir os oponentes a chegarem a um acordo. Tem a tarefa de analisar e considerar todos os pontos levantados. Dedicar-se a levantar os factos e interpretar as mensagens;
- ✓ **Consultar** -Busca facilitar a negociação por meio de comunicação e da análise com base no seu conhecimento da administração de conflitos. Diferentemente dos papéis, o consultor não tenta chegar a um acordo comum, mas tenta apaziguar as partes conflitantes para que cheguem, elas mesmas, a um acordo. Tenta trabalhar de forma integrada com as partes envolvidas. Enfim, o consultor busca mobilizar as partes em conflito para um acordo, ajudando a resolver as situações de conflitos sendo o facilitador do processo.

Fica claro que qualquer técnica que o administrador de conflitos venha a utilizar, deve-se antes nutrir-se de informações para que se possa identificar pontos importantes que ajudarão o administrador na resolução de seus conflitos.

A origem do problema deve ser investigada a fim de obter maior número de informação possível de tal forma venha a ajudar a identificar se as pessoas envolvidas nos conflitos estão dispostas a ouvir e a encontrar uma solução que seja viável para todos.

3.5 Conflito Laborais em Moçambique

Segundo Waty (2008:65), a eclosão dos conflitos laborais em Moçambique observou-se após a Independência do País com as primeiras manifestações do tipo reivindicações gerais apresentadas em desfiles e comícios do 1º de Maio - Dia Internacional do Trabalhador dirigidas por único Sindicato.

Para Waty (208:69), é do conhecimento geral para factores, determinantes para a eclosão dos conflitos laborais em Moçambique são, geralmente, desconhecimento da Lei de Trabalho ou não cumprimento da mesma, as questões salariais, a não observância dos procedimentos devidos à negociação colectiva, a inexistência de motivação para a negociação colectiva voluntária e consequente celebração do instrumentos de regulamentação colectiva, a falta de sensibilidade dos parceiros sociais para o estabelecimento de diálogo permanente aberto e franco e a violação dos direitos dos trabalhadores e má interpretação dos mesmos pelas partes.

De acordo com Waty (2008:69), além dos factores que desencadeiam os conflitos laborais, muitas são as causas para o seu surgimento, a discriminação salarial não compatível com as funções exercidas, falta de avaliação profissional; carga horária excessiva, falta de uniformes e equipamentos de protecção individual ou ainda a falta de consideração por parte da entidade patronal.

3.5.1 Resolução de conflito em Moçambique

A Lei de Trabalho nº23/2007, 1 de Agosto, no seu número 1, do artigo 181º subsecção III, que regula os conflitos colectivos, faz referência que *“ os conflitos colectivos emergentes da celebração ou revisão de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser*

resolvidos através de mecanismos alternativos extrajudiciais, por via de conciliação, mediação, ou arbitragem.``

Mais adiante, a mesma Lei refere que `` *a resolução extrajudicial de conflitos colectivos pode ser efectuada por entidades pública ou privadas, com ou sem fins lucrativos, nos termos que as partes acordarem ou na falta de acordo.*``

O processo de resolução de conflitos laborais inicia-se com a comunicação e solicitação de intervenção, por uma ou ambas as partes, do órgão de sua escolha, para efeitos de conciliação mediação ou arbitragem (nº1 do artigo 183º, Lei do Trabalho nº 23/2007 de 1 de Agosto).

Por sua vez o artigo 184º nº2 subsecção III, da Lei de Trabalho, a que fazemos referência relata que `` *salvo os casos de providências cautelares, todos os conflitos devem ser obrigatoriamente, conduzidos para a mediação antes de serem submetidos à arbitragem ou judiciais. Os órgãos de arbitragem ou judiciais notificam as partes para o cumprimento do disposto no número anterior.*``

No entanto este dispositivo foi revogado pelo Conselho Constitucional Acórdãos nº 3 e 4 de 2017, que declarou inconstitucionalidade das normas dos números 1 e 2 do art.184º da Lei de Trabalho, por violarem os artigos 70º e 134º, conjugado com a norma inscrita na primeira parte do nº1 do art.62º e ainda as normas dos números 2 e 3 do artigo 56º, e os números 1 e 2 do artigo 212º, todos da Constituição da Republica de Moçambique.

Com esta alteração da Lei de Trabalho, veio conferir as partes de uma forma livre escolha os meios a que devem recorrer para a resolução do conflito.

Neste caso, a lei determina que se utilize, previamente, a mediação que é um procedimento em que um terceiro, que pode ser da administração do trabalho, que colabora com as partes na obtenção do acordo, fazendo recomendações às partes em conflito e usando todos os meios para aproxima- las de acordo mútuo, o mediador actua como conselheiro.

Segundo a Lei nº23/2007 de 1 de Agosto, no seu artigo 187º relativamente ao processo de mediação, convencionou que a mediação implica que o conflito de trabalho seja comunicado por uma ou ambas partes ao órgão local competente da administração do trabalho, podendo solicitar a mediação.

Ao fazer o pedido da mediação, deve-se indicar a matéria controvertida e fornecer os elementos susceptíveis de ajudar o mediador na resolução do conflito e respectiva fundamentação. No processo de mediação o trabalhador pode fazer-se representar pelo organismo sindical e o empregador pela associação de empregadores; na mediação o mediador pode solicitar às partes ou outras entidades competentes, os dados e informações julgadas necessárias, bem como efectuar contactos com as partes, em conjunto ou em separado, ou recorrer a qualquer outro meio adequado à resolução do conflito. Posteriormente se houver um impasse na resolução da disputa, durante o período de mediação ou se não houver resolução no fim do mesmo período, o mediador tem de emitir uma certidão de impasse.

Na arbitragem, as partes podem submeter a matéria controvertida, se o conflito não for resolvido durante a mediação. A arbitragem pode ser voluntária ou obrigatória segundo o nº1 do artigo 188º da Lei do Trabalho nº23/2007, de 1 de Agosto que temos vindo a fazer referência; o nº2 do mesmo artigo refere que a arbitragem é voluntária sempre que for acordada pelas partes e é obrigatória quando no conflito esteja envolvida uma empresa pública ou um empregador cuja actividade se destine à satisfação de necessidades essenciais da sociedade.

Nesse sentido, a arbitragem pode ser tornada obrigatória, por decisão da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral, ouvido o ministro que tutela a área de trabalho de acordo com a Lei do trabalho nº 23/2007, de 1 de Agosto nº2 do artigo 189º.

Segundo *Lewicki* (1994:13), os árbitros podem actuar sobre um ou mais tópicos em disputa. A arbitragem pode ser voluntária ou por comprometimento. Na primeira, as partes não precisam concordar com a decisão do árbitro. Na última, é requerido que as partes concordem com a decisão, legalmente ou por comprometimento prévio.

Por outro lado a arbitragem está ligada à liberdade do árbitro para a tomada de decisão. Na situação extrema, o árbitro é livre para escolher a decisão que julgar mais conveniente. De outra forma, a escolha é restrita a um conjunto prévio de alternativas.

Como, por exemplo, no caso da arbitragem por `` oferta final `` na qual o árbitro escolhe entre as posições apresentadas pelas partes, sem qualquer emenda Liwicki, como concluiu (1994:17).

3.6 Evolução dos Acordos Colectivos de Trabalho no Mundo

De acordo com Martins (2002:30), o acordo colectivo de trabalho nasceu na Europa e nos Estados Unidos da América e desde o início trouxe vantagens para os intervenientes, tais como:

- ✓ Para o empregador, era uma forma de negociação pacífica, sem perigo de ocorrência de greves;
- ✓ Para o empregado, era o reconhecimento, pelo empregador, da legitimidade e representatividade do sindicato nas negociações, com a consequente conquista de novos direitos para os trabalhadores;
- ✓ Para o Estado, era uma forma de não interferência, em que as próprias partes buscavam a solução de seus conflitos, culminando com um instrumento de paz social;

Segundo Delegado (2009:67), na idade média existiam as chamadas corporações de ofício, associações de pessoas do mesmo ofício, estas corporações estavam divididas por hierarquia em mestres, companheiros e aprendizes, eram os mestres que detinham o monopólio do fabrico e da venda e determinavam a regulamentação dos produtos.

De acordo com Garcia (2007:98), em certos momentos deste período viam-se alguns movimentos esporádicos, pequenos protestos ou certa revolta dos companheiros e aprendizes descontentes com o que era imposto pelos mestres, nada que pudesse evoluir para um movimento de massa de protesto entre o capital e o trabalho.

Em 1720, na Inglaterra, deu-se o início do sindicalismo, quando se formaram as primeiras associações de trabalhadores para reivindicar melhores salários, melhores condições de trabalho e limitação da jornada de trabalho.

Segundo Nascimento (2003:123), na revolução Industrial (Séc. XIX), vimos surgir o agrupamento de homens em massa em torno das máquinas, despertando a consciência dos operários a despeito de seus interesses, surgindo assim o movimento operário, hoje conhecido como sindicalismo.

Em 1830, na Inglaterra, são criadas as associações de trabalhadores para mútua ajuda e defesa, e, em 1884, na França, a lei *Waldeck- Rousseau* permitiu às pessoas da mesma profissão ou de

profissões conexas constituir associações para a defesa de seus interesses, sem a autorização do Governo segundo frisou Delegado (2009:345).

De acordo com Nascimento (2003:547), em 1919, na Alemanha, foi aprovada a Constituição de *Weimar*, a primeira a tratar de matéria relacionada com o Direito do Trabalho e o direito colectivo do trabalho. Na Itália, em 1927, a Carta *Del Lavoro* estabelece a livre organização profissional ou sindical.

No entanto, em 1948, e emitida a Carta Universal dos Direitos do Homem no seu artigo 20º, nº1 estabelece que *“ todo ser humano tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica ”* o mesmo diploma no seu artigo 23º nº4 determina que *“ todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e nele ingressar para a protecção dos seus interesses. ”*

Já em 1958, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, editou a Convenção nº87. Que estabelece no seu artigo 2º *“ os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. ”*

Finalmente, em 1966, o Pacto Internacional dos Direitos Económicos Sociais e Culturais estabelece no seu artigo 8º na alínea c) o seguinte: *“ O direito dos sindicatos de exercer livremente as suas actividades, sem quaisquer limitações, além daquelas previstas em lei e que sejam necessários, numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas. ”*

Assim, podemos aferir que os direitos de livre associação e sindicalização tornaram-se sedimentados na cultura jurídica ocidental, firmando-se o sindicato como um órgão de luta pelos interesses e direitos dos trabalhadores.

3.6.1 Acordo Colectivo de Trabalho à luz do Direito Comparado

Para abordarmos o tema Acordo Colectivo de Trabalho em Moçambique, de acordo com a legislação moçambicana, procederemos antes uma visita legislativa dos outros países membros da CPLP, para aferir como é tratada essa matéria no caso concreto do Portugal, Brasil e Angola, para termos uma amostra.

3.6.2 Acordo Colectivo - caso Português

Segundo Canotilho (1995:231), o início e o desenvolvimento do Direito a Contratação Colectiva em Portugal, segundo a opinião referenciada e quase generalizada em diversos textos históricos e por diversos autores, é que a ideia propagada e divulgada pelo Estado Novo foi a de que o direito a contratação e negociação colectiva foi fruto da Constituição de 1933, e do Estatuto do Trabalho Nacional – ETN.

Existem diferentes teses e opiniões, que atribuem à Contratação Colectiva um carácter corporativista e de classes, tentando, de algum modo, dizer que este mecanismo de negociação colectiva existiu durante muitos anos apenas nominal e formalmente, nada mais. No entanto não deixa de ser curioso que, após o 25 de Abril de 1974, e mesmo na actualidade se mantenha o nome `` *Contrato Colectivo de Trabalho – CCT*,`` a que o regime corporativista, durante o Estado Novo, considerou como o seu primeiro instrumento de emancipação do trabalhador, tendo até publicado o decreto que permitiu a existência das Uniões, das Federações e das Associações de Classes.

Numa fase, pode-se afirmar que, em termos de realidade histórica, a legislação portuguesa ligada ao direito do trabalho, andou quase sempre à reboque e na sequência `` *a posteriori*`` dos acontecimentos políticos, mesmo durante o Estado Novo.

Segundo Canotilho (1995:233), as diversas manifestações organizadas por trabalhadores e outras vezes por organizações de carácter político, obrigaram os governos e os órgãos legislativos a legislar sobre o Direito do Trabalho, dando um estatuto jurídico, de normas legais, a práticas laborais politicamente organizadas ao longo dos tempos.

Um exemplo do que se passava foi o aparecimento do primeiro diploma legal ligado ao contrato colectivo de trabalho datado em 27 de Dezembro de 1924; esse decreto foi legislado 9 anos antes da Constituição de 1933.

Segundo Canotilho (1995:234), foi de facto a primeira Constituição aprovada por plebiscito a definir o conceitos e princípios jurídicos, sobre a área do direito do trabalho e da contratação colectiva; no entanto, não foi o primeiro documento normativo a ser legislado e de possível aplicação à contratação colectiva.

O decreto do ano 1924 acima referenciado, reconhecia as federações de sindicatos e conferia aos sindicatos e as federações existentes a capacidade de negociar contratos colectivos de trabalho, omitindo-se o Estado de regulamentar sobre a matéria, deixando às partes envolvidas a tarefa de puderem criar regras com base na experiência laboral.

Para Canotilho (1995:234), pode-se dizer que as entidades patronais também deram os seus primeiros passos ``*renitentes na contratação colectiva*``; o patronato criou em 1924 a União dos Interesses Económicos, uma associação de carácter político, que se destinava a zelar pelos interesses dos empresários, tendo até concorrido as eleições legislativas de 1925, como partido político.

Para concluir Canotilho (1995:237), só em 1933, o regime autoritário e cooperativo existente, regulamentou pela primeira vez em pormenor a negociação colectiva uma matéria controlada em absoluto pelo Estado, mas apesar de tudo, não nos parece correcto dizer que a contratação colectiva não existia antes da entrada em vigor da Constituição de 1933.

O Estado Novo, no seguimento da Constituição de 1933, aprovou e publicou um decreto que definiu o Estado do Trabalho Nacional, que versava sobre os sindicatos e os trabalhadores e foi estruturante ao longo de cerca de quatro décadas em temas de contratação colectiva.

Aprovou também outros Decretos-Lei:

- ✓ Um que criou os Grémios;
- ✓ Outro criou os Sindicatos Nacionais e as Casas do Povo e as casas económicas;
- ✓ Decreto que criou o Instituto Nacional de Trabalho e Providência social.

Todos esses diplomas permitiram a criação de diversos organismos e instituições corporativas, de nível de intervenção diferenciada que alimentaram e ajudaram a criar uma teia de sustentação do regime.

Para Menezes (2008: 123), a contratação colectiva já existia durante a monarquia constitucional e continuou após a implantação da república. Foi assim que nas primeiras décadas de regime corporativo, e a partir de 1926 mais conhecido pelo ``*Período Salazarista*`` foram o início do ordenamento jurídico na área do direito do trabalho e da contratação colectiva.

A intervenção e a acção dos sindicatos nacionais existentes e autorizados a exercer a sua actividade durante todo este longo período de ditadura, só no final da década de sessenta, mais precisamente em 1969, surgiu a obrigação legal de negociar em termos de contratação colectiva com a criação de um sistema de conciliação e de arbitragem obrigatório.

A contratação colectiva surgiu como intuito de compensar a debilidade dos trabalhadores face às entidades empregadoras.

Este fenómeno começou a desenvolver-se em meado do século XX, com a consciencialização dos trabalhadores para a necessidade de prossecução dos seus interesses designadamente, com a melhoria de condições laborais, depois de ultrapassadas as proibições e restrições que existiam quanto aos fenómenos laborais colectivos.

No entanto, já em pleno século XX, que se abrem as portas para o que hoje designamos de Direito Colectivo do Trabalho, e que encontrou a sua regulação e regulamentação na lei.

Com efeito, o Direito Colectivo do Trabalho sofreu diversas alterações ao longo dos tempos, mas foi apenas em meados do século XX que lhe foi reconhecida a eficácia jurídica.

Segundo Menezes (2008:122), a convenção colectiva é senão, pois, um acordo celebrado entre a entidade patronal, por um lado, e as associações representativas de trabalhadores, por outro, com objectivo principal de fixar condições de trabalho que irão valer para as categorias abrangidas.

Para Menezes (2008:123), a convenção colectiva passou a ser vista como um contrato de direito privado, celebrado entre os trabalhadores e o empregador, o qual constitui obrigações para ambas as partes, mas a que não era reconhecido cariz normativo, dependendo a sua aplicação a cada trabalhador de um acto expresso ou tácito de incorporação no contrato individual de trabalho, o qual poderia livremente estabelecer condições de trabalho melhores ou piores do que as constantes da convenção colectiva.

Como diz Menezes (2008:126), com a evolução do Direito Laboral, a convenção colectiva acabou por ganhar eficácia normativa e alcançar o papel de fonte de direito. A sua importância foi aumentando, uma vez que estes constratos constituem a expressão da sociedade livre, em que se reconhece a autonomia das forças sociais e exprimem uma manifestação de pluralismo jurídico. Têm patrocinado a melhoria e aperfeiçoamento das condições de trabalhadores e

constituem uma forma aperfeiçoada de resolver conflitos colectivos de trabalho. São a expressão fundamental da autonomia colectiva, entendida como auto-regulamentação de interesses contraditos.

No ordenamento jurídico português, o direito à contratação colectiva encontra-se consagrado na Constituição da República Portuguesa, expressamente previsto no artigo 56º.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, com última alteração pela Lei nº47/2012, de 29 de Agosto, incentiva ainda mais a promoção da contratação colectiva, de modo a que as convenções sejam aplicadas a um maior número de trabalhadores e empregadores, conforme o disposto no art.º 485º.

Este direito está reservado às associações sindicais e encontra-se consagrado constitucionalmente, o direito de outorgar convenções colectivas cabe única e exclusivamente a estas, são elas que celebram convenções, em representação dos trabalhadores, denominado princípio do monopólio sindical.

Como é de notar, existe uma evolução gradual do direito de contratação colectiva que continua avançar por toda Europa.

Para concluir Meneses (2008:133), já se sentem ventos de mudanças, apesar do instituto da negociação colectiva ter sempre sido um dos impérios beneficiados de intervenção das associações sindicais.

3.6.3 A Contratação Colectiva na Actualidade em Portugal

Como já referido anteriormente, a negociação colectiva é um dos campos exclusivos das associações sindicais e, como tal sempre, acompanhou o desenvolvimento do sindicalismo e tem-se desenvolvido na esteira deste, servindo de certa forma os interesses do movimento sindical em Portugal.

Segundo Carvalho (2011:565), o princípio da liberdade sindical tem sido visto sob diversas perspectivas na doutrina e na jurisprudência, na medida em que o conteúdo da liberdade sindical possui diversas dimensões. As associações sindicais como associações representativas de trabalhadores consistem assim numa organização de pessoas sem fins lucrativos.

Nos termos da alínea a) do nº1 do art.º 442º do Código do Trabalho, o sindicato é `` *associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses socio-profissionais.* ``

Conforme dispõe o art.º 55º, nº1 da Constituição da República Portuguesa, é `` *reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garante da construção da sua unidade para a defesa dos seus direitos e interesses.* ``

Para Fernandes (2010:12), o princípio da liberdade sindical é `` *consagração de um princípio fundamental do Direito Colectivo, pressuposto da autonomia colectiva e condição fundamental de defesa genuína e eficaz interesses dos trabalhadores.* ``

A liberdade sindical é um direito consagrado constitucionalmente, nos termos do art.º 55º da Constituição da República Portuguesa, reconhecido aos trabalhadores em geral, na medida em que seja condição e garantia da construção da sua unidade para a defesa dos seus direitos e interesses e consulta, bem como a protecção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas acções.

O sindicato tem uma formalidade própria, e essa formalidade acaba por exigir que seja uma associação permanente e voluntária de trabalhadores.

O Código do Trabalho prevê a liberdade de constituição de associações sindicais, assim como a liberdade de filiação e de desvinculação sindical que assiste a cada trabalhador. Está ainda prevista a autonomia e independência destas associações perante o Estado.

De acordo com Fernandes (2010:23), as convenções colectivas são a expressão máxima da autonomia colectiva entendida como fenómeno da auto-regulamentação de interesses entre grupos contrapostos, do qual resulta um acordo em que se estipulam as normas a aplicar aos trabalhadores e empregadores na suas relações individuais de trabalho.

Segundo Fernandes (2010:27), o acordo obtido deve ser escrito e assinado pelos representantes das partes. As convenções não passam por nenhum controlo administrativo e estão apenas sujeitas ao depósito nos serviços competentes.

Quanto à aplicação das convenções é importante distinguir os aspectos do âmbito pessoal, territorial e temporal.

No que tange ao âmbito pessoal, nomeadamente no que diz respeito às cláusulas normativas, rege o princípio da filiação expresso no art.º 496º do Código do Trabalho.

O princípio da filiação é temporalmente abrangente em termos de cobertura de um período de inscrição anterior e posterior a celebração das convenções e se esta filiação ocorreu no período da vigência da convenção, esta será aplicável a todos os empregadores e trabalhadores que não estavam abrangidos no momento da celebração. A desfiliação não produz imediata desaplicação da convenção.

O trabalhador que não se encontre filiado terá a faculdade de unilateralmente aderir a uma das convenções que vigore na empresa para a qual trabalha.

Nesta situação, o trabalhador ficará abrangido até ao final da vigência da convenção (art.º 497 n.º 2 do Código do Trabalho), ou quando não esteja previsto prazo de vigência pelo período mínimo de um ano, nos termos do n.º3 do art.º 497 do mesmo código.

Quanto ao âmbito geográfico, este poderá ser alargado por regulamento de extensão e, finalmente, quanto ao âmbito temporal, em princípio, são as partes que acordam qual o espaço de tempo durante o qual a convenção há-de vigorar.

As convenções colectivas de trabalho perduram por certo período de tempo e renovam-se nos termos neles previstos (art.º 499, n.º 1 do Código do Trabalho)

Quando não tenha sido estipulado prazo de vigência considera-se que a convenção vigora pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos (art.º 499 n.º2 do Código do Trabalho).

No plano jurídico a estabilidade é conseguida através de mecanismos como os períodos de vigência, de renovação sucessiva e automática e, ainda, em sistemas como o português pelo prolongamento da convenção.

As convenções criam verdadeiras normas jurídicas, já que fixam condições que se impõem ao contrato individual de trabalho. Nessa medida, funcionam como fonte de Direito de Trabalho (art.º 1º e 476º do Código do Trabalho).

No sistema actual, existem inclusivamente as portarias de extensão que são um procedimento administrativo, em que por um regulamento ministerial se determina a aplicação da convenção colectiva a entidades do mesmo sector e a trabalhadores da mesma profissão, apesar de não se encontrarem filiados nos associações outorgantes.

A emissão de portarias de extensão só é possível quando reunidas as circunstâncias sociais e económicas que, na hipótese, se justifiquem (art.º 514º, nº2 do Código do Trabalho).

3.6.4 Novas Formas de Negociação Colectiva

De acordo com Brito (2004:234), a contratação colectiva, conforme a conhecemos e como foi anteriormente, é protagonizada por instituições patronais (empresários e suas associações), por um lado, por associações representativas de trabalhadores (associações sindicais), por outro, com objectivo principal de fixar as condições de trabalho que há-de vigorar para as categorias abrangidas.

Efectivamente, a atipicidade que aqui se pretende tratar é a questão de esta negociação poder vir a ser protagonizada por outras estruturas de representação dos trabalhadores, como por exemplo as comissões de trabalhadores diferentemente daquilo que se encontra estatuído no art.º 56º nº3 da Constituição da Republica Portuguesa. Estamos perante aquilo que podemos considerar uma atipicidade legal.

Referimo-nos aos casos em que a negociação colectiva é outorgada pelo empregador e pelos trabalhadores sem recurso a interlocutores sindicais.

No sistema português, a título de exemplo, refira-se aquelas situações de acordos entre empregadores e a comissão de greve (artigo 539º do Código do Trabalho), e ainda nos casos da intervenção das comissões em processos de despedimentos colectivo (artigo 360º, nº1 e 361º, ambos do Código do Trabalho).

Segundo Brito (2004:12), não podemos considerar uma negociação casual como sendo atípica, reportamo-nos às situações, como por exemplo, o terminar uma greve, ou ainda aquelas situações em que a lei permitir o seu envolvimento, pois que essas estão legalmente previstas. No

ordenamento jurídico português, ao contrário do que já sucede em alguns países europeus, como Alemanha e Espanha, que consagram na lei, exceções ao monopólio sindical, ainda muito se evoluiu, apesar dos diversos esforços.

Assim sendo, cumpre afirmar que neste caso estaremos perante uma atipicidade legal, cuja regulamentação é exigida por força do sistema.

3.6.5 Acordo Colectivo de Trabalho no Brasil

Para Ribeiro (2005:34), ao analisar o processo de negociação colectiva no Brasil, pode-se dizer que a conjuntura económica foi elemento determinante no comportamento da negociação colectiva e nos seus resultados.

Cada modificação económica ou produtiva que afectava o mercado de trabalho alterava os resultados, enfraquecia os sindicatos e negava o princípio da negociação colectiva como ferramenta capaz de igualar a já desequilibrada correlação de forças entre capital e trabalho. Não era somente o contexto económico que impactava a negociação colectiva, mas também o contexto sócio-político.

A negociação colectiva tem como frutos a Convenção Colectiva de Trabalho (CCT) e/ ou Acordo Colectivo de Trabalho (ACT).

Segundo Ribeiro (2005:35), a Convenção Colectiva de Trabalho é um acordo de normas através do qual dois ou mais sindicatos representativos, de categorias económicas e profissionais, estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Para Ribeiro (2005:37), o Acordo Colectivo de Trabalho é um pacto de carácter normativo através do qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas de correspondente categoria económica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho.

De acordo com a Código Trabalho, as convenções colectivas e os acordos colectivos têm duração máxima de dois anos e as normas não poderiam ultrapassar a sua vigência. Entretanto, o

Tribunal Superior de Trabalho (TST) editou a Súmula 277, em Setembro de 2012, que determinou que tal prazo não mais seria aplicável, de forma que o instrumento resultante de negociação colectiva passaria a produzir efeitos sem prazo determinado, até que outro instrumento venha substituí-lo.

No direito brasileiro, Súmula é a interpretação pacífica ou majoritária adoptada por um Tribunal Superior a respeito de um tema específico, a partir do julgamento de diversos casos. A Súmula tem a finalidade de tornar pública a jurisprudência para a sociedade e promover a uniformidade entre as decisões por parte de outros tribunais. Dessa forma, embora a Súmula não seja lei é uma orientação que será obrigatoriamente adoptada pelos tribunais de todo o país ao julgar um caso sobre aquele tema específico.

Para Brito (2004:123), os acordos colectivos de trabalho, correspondem a instrumentos negociados com âmbito de abrangência mais restrito que as convenções colectivas, na medida em que figuram como sujeitos de um lado a empresa ou grupo de empresas; de outro, o sindicato profissional (do art.º 611 n.º 1 da CT); pode-se asseverar que a celebração de acordo colectivo implica, necessariamente, a presença do sindicato profissional. Porém, tratando-se de categoria inorganizada, assumirá a negociação a respectiva federação ou confederação.

As regras relativas à representação, elaboração do instrumento e prazo de vigência já analisados para as convenções colectivas aplicam-se também aos acordos colectivos.

Finalmente, o regulamento de empresa pode estar revestido de atributo de instrumento negociado quando, para a sua celebração, concorrerem os empregados da empresa ou da comissão constituída para tal fim.

Em sentido contrário, ou seja, elaborado exclusivamente pelo empregador, terá os seus reflexos no direito individual, isto é, no contrato individual de trabalho, pois este constitui a expressão máxima do poder directivo do empregador.

A elaboração do regulamento da empresa poderá se dar de maneira informal por meio de comissão de empregados ou formalmente, com a presença da entidade sindical representativa da categoria, tornando-se, então, fonte de regulamentação profissional.

No entanto, o referido instrumento apresenta peculiaridade no que *per tine* a sua eficácia e vigência, posto que normalmente o seu prazo de duração é indeterminado, salvo estipulação expressa em sentido contrário. Dessa forma, sua alteração, modificação ou modernização deverá observar o mesmo sistema adoptado na ocasião de sua elaboração.

3.6.6 Os Conflitos Colectivos e sua Solução

De acordo com Frediani (2012:34-65), os conflitos individuais e colectivos de trabalho, de forma geral, desde a mais remota sociedade de que se tem notícia, eram resolvidos inicialmente pela auto-tutela. Também podiam ser solucionados pelos denominados ``*juízes de Deus*``, por duelos, combates etc. Posteriormente, em um estágio mais avançado, passaram a ser solucionado hétero – composição.

Desta forma, o surgimento de um conflito colectivo de trabalho ocorre sempre que há pretensão de um grupo de trabalhadores resistida por um grupo de empregadores.

Logo, o conflito colectivo opõe-se ao conflito individual, cujo interesse é particular, concreto e relativo a um único empregado, versando sobre o contrato individual de trabalho.

O conflito colectivo envolve um determinado grupo de empregados ou uma categoria, abstractamente considerada, versando sobre matérias de interesse colectivo, como reajuste salarial, novas condições de trabalho, estabelecimento de garantia de emprego, etc.

Via de regra, o grupo de trabalhadores será representado pela entidade sindical, o que também ocorre com a categoria patronal. Vale dizer que o conflito pode envolver tanto um grupo de trabalhadores ou sindicato quanto uma empresa ou um grupo de empresários ou até mesmo as categorias patronal e profissional.

Os conflitos colectivos, tecnicamente denominados dissídios, podem ser de natureza:

- ✓ **Económica**-também denominada ``*de interesse*``, cujo fundamento são as reivindicações dos trabalhadores acerca de novas e melhores condições de trabalho, por meio de celebração de acordo, convenção colectiva ou sentença normativa;

- ✓ **Jurídica**-também denominada ``*de direito*`, que busca a aplicação ou interpretação de uma norma jurídica já existente ou a execução de uma norma não cumprida pelo empregador em face de dúvida sobre correcta aplicação.

Portanto, os conflitos colectivos sejam de natureza económica ou jurídica, podem ser solucionados por meio de auto-composição ou hétero-composição.

Mediante o auto-composição, o conflito se resolve directamente pelas próprias partes, por meio de convenções ou de acordos colectivos, podendo os interessados se valer ou não da mediação para alcançar tal objectivo.

As convenções colectivas constituem ajustes de carácter normativo entre os sindicatos profissionais e patronais, que decorrem da negociação colectiva existente entre as respectivas categorias, o que põe fim a um conflito colectivo potencialmente existente e em evolução.

O acordo colectivo constitui uma avença entre sindicato profissional e uma empresa ou grupo de empresas e tem por finalidade a solução do conflito entre os sujeitos envolvidos. Vale ressaltar que a convenção colectiva tem maior abrangência que o acordo, na medida em que vincula toda a categoria profissional.

A solução dos conflitos colectivos por meio de hétero-composição pode se dar por mediação, arbitragem e jurisdição do Estado.

Para Amorim (2009:345), o procedimento da mediação implica a intervenção de um terceiro que não propõe qualquer solução do conflito, mas apenas aproxima as partes, de modo que as conduza a solucionar as suas divergências directamente.

Segundo Amorim (2009:347), a arbitragem, ainda de pouca utilização no ordenamento pátrio, constitui uma forma primordial para a solução dos conflitos colectivos nos Estados Unidos e na Europa. Em alguns ordenamentos, a solução dos conflitos por meio de arbitragem é de observância obrigatória, já em outros, é de utilização facultativa ou voluntária.

A arbitragem no ordenamento pátrio encontra-se disciplinada pela Lei nº 9.307/96 e corresponde a um procedimento extrajudicial de solução do conflito colectivo quando uma pessoa ou um órgão, denominado árbitro, decide a controvérsia das partes sem a interferência do judiciário.

3.6.7 Acordo Colectivo de Trabalho em Angola

Entende-se Acordo Colectivo de Trabalho como um contrato celebrado entre associações sindicais ou comissão *ad hoc* dos trabalhadores e a associação de empregadores, que visam regulamentar os salários, carreiras profissionais, férias ou em geral as condições de trabalho e se destinam a vigorar para uma categoria profissional ou sector empresarial.

Esta matéria vem regulada na Lei nº 20-A/92, de 14 de Agosto, lei sobre direitos de negociação colectiva (nível de empresa). Esta lei, no seu art.º 1º, define acordo colectivo de trabalho como ``*todo o acordo escrito concluído entre um ou mais empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações sindicais em representação dos respectivos trabalhadores, por outro lado, com vista a regular as condições de trabalho e as relações entre as partes celebrantes.*``

As convenções colectivas de trabalho trouxeram vantagens para os trabalhadores, uma vez que ajudam a criar melhores condições laborais para os mesmos e porque os trabalhadores organizados têm mais força de lutar a favor dos seus direitos, isto é, aumentam a sua capacidade negocial para estabelecer as suas condições de trabalho, concorrem para a paz social e disciplinam a concorrência entre os empregadores, uma vez que estes vão estabelecer, por meio da convenção por eles subscrita, as mesmas condições de trabalho.

Para o Professor Lobo (2012:17) ``*as convenções colectivas de trabalho têm tido um papel determinante no melhoramento das condições de vida dos trabalhadores e na descoberta e institucionalização de novas regalias sociais, sendo uma forma privilegiada de resolver os conflitos colectivos de trabalho.*``

Normalmente, certos institutos jurídicos desempenham uma função no meio da comunidade politicamente organizada.

Pelo que foi dito, é fácil depreender que os acordos colectivos de trabalho também cumprem, tal como outros institutos jurídicos, uma função, desde logo, uma função social, porquanto é uma formula de participação e, portanto, de resolução da conflitualidade colectiva.

Além desta, os conflitos sociais podem ser resolvidos através de outros meios auxiliares, quais sejam a conciliação, mediação, e arbitragem.

Assim, as funções que os acordos colectivos de trabalho cumprem apresentam os seguintes traços:

- ✓ Os acordos colectivos de trabalho têm uma função de diálogo social, porque usam uma fórmula de solução pacífica do conflito colectivo, usando apenas como arma a negociação. Quando surge um conflito ou desacordo nas relações entre empregadores e empregados, que é indubitavelmente uma questão social, os representantes dos trabalhadores ou uma comissão *ad hoc*, constituída para efeito e as representações do patronato resolvem tal questão social, tal conflito, celebrando um acordo colectivo de trabalho, que terá, deste modo, uma função pacificadora;
- ✓ Os acordos colectivos de trabalho também visam a adaptação do quadro legal sobre as condições de trabalho de cada empresa ou de cada sector, porque os acordos colectivos estabelecem melhores condições de trabalho para a categoria de trabalhadores abrangidos pelo acordo. Há como que uma unificação para as empresas ou sectores de actividades abrangidas pelo referido acordo das condições de trabalho;
- ✓ Os acordos colectivos de trabalho visam, outrossim, as condições de concorrência das empresas, ou seja, as condições, os custos sociais passam a ser os mesmos (iguais) para todas as empresas;
- ✓ As convenções colectivas têm ainda uma função de divulgação da lei. Às vezes, as convenções colectivas, nada fazem senão a reprodução da lei e, nesse caso, divulgam-na;
- ✓ Porém, no passado as convenções colectivas, no âmbito da criação de melhores condições de trabalho, estipulavam algumas cláusulas não consagradas na lei. Antecipavam-se, assim, às leis que posteriormente acabavam por consagrar as soluções contidas naquelas convenções.

3.6.8 Aplicação dos Acordos Colectivos de Trabalho

Falar da aplicação de acordos colectivos do trabalho implica, em primeiro lugar, apresentar, ainda que brevemente, o âmbito pessoal, territorial e temporal dos mesmos colectivos.

Quanto ao âmbito pessoal, contrariamente à ordem jurídica portuguesa em que vigora, para o efeito, o princípio da filiação, pelo que as cláusulas do acordo colectivo de trabalho aplicam-se apenas às relações jurídicos-laborais que vinculam os trabalhadores e empregadores inscritos nas

associações subscritoras do referido acordo colectivo. Quer isto dizer que as convenções colectivas são simplesmente aplicáveis aos trabalhadores filiados nas associações sindicais e aos patrões que sejam membros das associações representantes dos empregadores que outorgaram a convenção colectiva. No ordenamento jurídico angolano regula esta matéria a lei nº 20-A/92, de 14 de Agosto, lei sobre o direito de negociação colectiva, a qual dispõe no seu artigo 16º que *“os Acordos Colectivos de Trabalho obrigam as empresas por eles abrangidas e as que lhes sucederem por qualquer título, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço independentemente das datas de admissão, salvo se resultar expressamente do seu texto que apenas se aplica a algumas categorias de trabalhadores.”*

Desta disposição, é legítimo inferir que em Angola o acordo colectivo é uma verdadeira fonte de direito, por um lado, e, por outro, da disposição citada, é possível depreender que o acordo colectivo de trabalho, tem uma eficácia *erga omnes*, ou seja, uma eficácia normativa ou regulamentar que efeito vinculante, ou seja, valerá para todas. Afastando-se, portanto, do princípio da filiação que vigora noutras legislações, como é caso da legislação portuguesa.

- ✓ **Âmbito Territorial**- neste âmbito, cabe aos acordos colectivos nos definirem a área geográfica ou territorial em que eles serão aplicados. Normalmente, o âmbito territorial da convenção colectiva corresponde a zona coberta pelas associações sindicais ou associações patronais que subscreveram o acordo. Essa área pode, certamente ser a de todo o território nacional, a de uma Província ou simplesmente a de uma empresa;
- ✓ **Âmbito Temporal**- em regra são as partes outorgantes do acordo colectivo que fixam o lapso de tempo durante o qual a convenção vai vigorar. Em Angola, os acordos colectivos de trabalho vigoram até serem substituídos por outros, mas podem ser denunciados na data por si estipulada ou, na ausência da data, nos 30 dias anteriores ao termo de vigência, conforme disposto no artigo 18º da Lei 20-A/92 de 14 de Agosto.

Por ora, cabe-nos expor, a força vinculativa dos acordos colectivos de trabalho. Convém frisar, em primeiro lugar, que a força obrigatória das convenções colectivas varia de um sistema jurídico para outro. Nem todas as ordens jurídicas não têm a mesma posição relativamente à força vinculativa das convenções colectivas.

Nos princípios do século XX, os acordos colectivos do trabalho eram considerados como sendo simples *gentlemen agréments*, porém, mais tarde, passaram a ser considerados como cláusulas obrigatórias para os trabalhadores e patrões inscritos nas respectivas associações representativas que outorgaram o acordo colectivo.

Para o Professor Lobo (2010:98), a tendência geral é a de os acordos colectivos de trabalho tornarem-se aplicáveis a todos os profissionais da mesma categoria.

Em Angola, a solução para esta questão encontra-se acolhida no art.º 16º da Lei 20-A/92, de 14 de Agosto, do qual resulta que os acordos colectivos aplicam-se toda a categoria de profissionais, independentemente do princípio da filiação e que esses acordos têm natureza normativa e regulamentar, constituindo verdadeira fonte de Direito de Trabalho.

Além dessa posição acolhida pela legislação angolana, a mesma consagra ainda, como noutras ordens jurídicas, o acordo de adesão e o despacho de extensão, com vista a alargar o âmbito pessoal da aplicação do acordo colectivo entre associações representativas dos trabalhadores e dos patrões tais institutos vêm regulados nos artigos 31º, 32º da Lei nº 20-A/92, de 14 de Agosto.

Assim, adesão é a figura por meio da qual se atribui a `` *qualquer entidade com capacidade negocial colectiva a chance de aderir ao acordo colectivo em vigor* `` O despacho de extensão é uma decisão administrativa por meio da qual se determina a aplicação das convenções colectivas à entidade do mesmo sector e a trabalhadores da mesma profissão, apesar de não estarem filiados nos sindicatos que subscreveram o acordo. Mas, é necessário que os empregados exerçam actividades na área e no âmbito regulado, ou seja, desde que haja identidade ou semelhança económica e social (art.º 32º, nº1 *in fine*).

De acordo com a exposição acima a decisão tomada pelo legislador Angolano é a de enquadrar os acordos colectivos de trabalho na noção de negócio jurídico, porque a sua celebração implica haver liberdade de constituição, quer das associações sindicais quer das associações patronais, assim como a liberdade de filiação em qualquer uma dessas associações. Essas associações bem como os empregadores são pessoas colectivas de direito privado e é nessa categoria que outorgam a convenção colectiva. Estas associações possuem liberdade de celebração e de estipulação quando celebram os acordos colectivos de trabalho.

3.6.9 Acordos Colectivos de Trabalho em Moçambique

Os acordos colectivos de trabalho surgiram da verificação de uma desigualdade fáctica entre os dois polos da relação de trabalho. Nesse sentido, a finalidade do direito do trabalho de solucionar os conflitos nas relações trabalhistas é alcançada através do tratamento diferente das partes, proporcionando vantagens ao empregado.

Na presente dissertação, os acordos colectivos de trabalho são analisados a partir do conceito de direito é importante definir o conceito, os princípios jurídicos e as suas implicações práticas à luz da legislação em vigor.

Os acordos colectivos de trabalho são regulados pela Lei nº23/2007, de 1 de Agosto nos artigos 153º e seguintes e pela Constituição da República (artigo 86º).

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho constituem uma ferramenta importante de exercício da liberdade sindical e da defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores no país.

Assim, através dos acordos colectivos de trabalho é possível regular os conflitos laborais, pois estarão definidas as normas que regulam as relações entre os trabalhadores e a entidade empregadora, os direitos e deveres recíprocos das partes, bem como as formas e mecanismos de resolução de conflito laborais.

Os Sindicatos assumem um papel importante como representante dos trabalhadores, com legitimidade para negociar e assinar os instrumentos de regulamentação colectiva ao nível das empresas.

Segundo Nascimento (2000:589), as negociações a nível de empresa resultam acordos colectivos cujo âmbito de aplicação é menor, entre as estruturas representativas dos trabalhadores e a empresa ou as empresas que participaram da negociação, ou seja são os pactos entre uma ou mais empresas com o sindicato de categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas. Os acordos colectivos de trabalho constituem ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas. Não se aplicam a todas as categorias, mas só a(s) empresa (s) estipulante (s).

De acordo com Uqueio & Langa (2016:17), os acordos colectivos visam o estabelecimento de contrato de grupos entre os trabalhadores e as empresas. A Constituição e a Lei do Trabalho garantem a liberdade de associação e permitem que os trabalhadores se juntem e formem sindicatos. Esse direito é regulado pelo Código do Trabalho, Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto nos seus artigos 153º e seguinte conjugado com o artigo 86º da Constituição da Republica de Moçambique.

De acordo com o artigo 153º da Lei do Trabalho, em vigor para a defesa e prossecução colectiva dos seus direitos e interesses, os trabalhadores podem constituir:

- ✓ **Delegado Sindical** - órgão representativo dos trabalhadores nas pequenas empresas;
- ✓ **Comité Sindical ou de Empresa** - órgão de base, representativo do sindicato no estabelecimento ou empresa;
- ✓ **Sindicato** - associação de trabalhadores para a promoção e defesa dos seus direitos, interesses sociais e profissionais;
- ✓ **União** - associação de sindicatos de base regional;
- ✓ **Federação** - associação de sindicatos da mesma profissão ou do mesmo ramo de actividade;
- ✓ **Confederação Geral** - associação nacional de sindicatos.

De acordo com o nº3 do artigo 153º da lei do trabalho, nas empresas ou serviços em que não haja órgão sindical, o exercício dos direitos sindicais compete ao órgão sindical imediatamente superior ou à comissão dos trabalhadores eleita em assembleia geral expressamente convocada para o efeito por mínimo de vinte por cento da total dos trabalhadores.

Assim, o papel do acordo colectivo de trabalho é materializado por vários órgãos dentro da empresa visando, fundamentalmente, garantir os direitos e deveres dos empregados e empregadores. Para uma melhor explicação, vamos descrever o papel de cada órgão nas empresas na concretização do acordo colectivo do trabalho.

- ✓ **Sindicato** – De acordo com o artigo 154º da Lei do Trabalho, são atribuições do sindicato a promoção e defesa dos interesses dos trabalhadores que exerçam a mesma profissão ou que se integrem o mesmo ramo de actividade ou actividades afim; representar os

trabalhadores na negociação e celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho; a prestação de serviços de apoio económico, jurídico, social e cultural aos seus associados; e a celebração de acordos de cooperação com organizações congéneres nacionais e internacionais.

Essas atribuições sindicais são estabelecidas tendo em vista a prossecução dos objectivos das organizações sindicais ou empregadores.

De acordo com artigo 139º da Lei do Trabalho, na prossecução dos seus fins, cabe, designadamente, às organizações sindicais:

- ✓ a) Defender e promover a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos dos seus associados;
 - ✓ b) Participar na elaboração de legislação de trabalho e na definição e execução das políticas sobre o trabalho, emprego, formação e aperfeiçoamento profissionais, produtividade, salario, protecção, higiene e segurança social;
 - ✓ c) Exercer, nos termos legalmente estabelecidos, o direito de negociação colectiva;
 - ✓ d) Colaborar, nos termos da lei, com a Inspeção do Trabalho no controlo da aplicação da legislação do trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
 - ✓ e) Fazer-se representar em organizações, conferências internacionais e outras reuniões sobre assuntos laborais;
 - ✓ f) Dar parecer sobre relatórios e outros documentos relacionados com os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho;
 - ✓ g) Promover actividades pertinentes ao cumprimento dos compromissos e obrigações assumidos pelo país em matéria laboral.
- ✓ **Comité Sindical ou de Empresa** - de acordo com a Lei acima indicada o comité sindical tem o papel de:
- Representar os trabalhadores da empresa ou estabelecimento perante o empregador na negociação e celebração de acordos de empresa, na discussão e solução dos problemas socio- profissionais do seu local de trabalho;
 - Representar o sindicato junto do empregador e dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento.

✓ **União** – com vista à prossecução dos objectivos das organizações sindicais ou de empregadores, a União possui designadamente os seguintes papéis:

- Representar regionalmente as associações sindicais filiadas;
- Decidir, em nome das associações filiadas, a adesão junto da respectiva federação;
- Estabelecer relações de cooperação com outras uniões nacionais ou internacionais;
- Prestar serviços de apoio às associações suas filiadas;
- Negociar e celebrar contratos colectivos de trabalho na respectiva região.

Estas e outras obrigações da União vêm consagradas no Artigo 156º da Lei do Trabalho em vigor

✓ **Federação** – De acordo com artigo 157º da lei do trabalho em vigor constitui papel da federação:

- Decidir a adesão nas confederações gerais;
- Representar os sindicatos da mesma profissão ou do mesmo ramo de actividade nas confederações;
- Prestar serviços de apoio às associações filiadas;
- Negociar e celebrar contratos colectivos de trabalho da mesma profissão ou ramo de actividade.

✓ **Confederação Geral** - o papel da confederação geral é:

- Promover e defender os interesses dos trabalhadores junto do Governo e das confederações de empregadores;
- Propor directamente ao Governo, após a consulta às associações sindicais, filiados ou não, alterações a legislação laboral vigente;
- Representar as associações sindicais em qualquer negociação com as confederações de empregadores;
- Estabelecer relações de cooperação com organizações internacionais congéneres.

De acordo com Uqueio & Langa (2016:18), a legislação moçambicana apresenta abertura para o estabelecimento de acordos colectivos de trabalho por via de organizações sindicais. Assim,

vários acordos colectivos têm sido alcançados por via sindical, na negociação salarial, como também de outras condições de trabalho, tais como compensações extra-pecuniárias (alimentação, transporte, bónus diversos, resolução de potenciais conflitos, entre outros). Isto mostra que os acordos colectivos de trabalho têm considerável importância nas relações laborais.

3.6.10 Regime da Negociação Colectiva

D acordos com a Lei nº23/2007, de 1 de Agosto na subsecção I, do artigo 164º da lei do trabalho, os instrumentos de regulamentação colectiva têm por objecto o estabelecimento e a estabilização das relações colectivas de trabalho e regulam, nomeadamente:

- ✓ Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores vinculados por contratos individuais de trabalho;
- ✓ O modo de resolução dos conflitos emergentes da sua celebração ou revisão, bem como o respectivo processo de extensão;
- ✓ Dentro dos limites estabelecidos por lei, as partes podem fixar, livremente, o conteúdo dos respectivos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que não devem instituir regimes menos favoráveis para os trabalhadores ou limitar os poderes de direcção do empregador.

O princípio de boa-fé nesse processo, estabelecido no artigo 165º da lei do trabalho em vigor, prevê o seguinte:

"O empregador ou a sua associação ou o organismo sindical obriga-se a respeitar, no processo de negociação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, o princípio da boa-fé, nomeadamente, fornecendo à contraparte a informação necessária, credível e adequada ao bom andamento das negociações, e não pondo em causa as matérias já acordadas. Os empregadores e os organismos sindicais estão sujeitos ao dever de sigilo relativamente às informações recebidas sob-reserva de confidencialidade. Sem prejuízo do disposto no número anterior, é reservado aos organismos sindicais o direito de prestar informações sobre o andamento das negociações aos seus associados e aos órgãos sindicais de nível superior."

As normas estabelecidas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem ser afastadas pelos contratos individuais de trabalho, salvo quando estes prevejam condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

Este principio do tratamento mais favorável ao trabalhador no ordenamento jurídico moçambicano encontra-se plasmado na Lei nº 23/2017, de 1 de Agosto, nos artigos 16º, 17º, nº1 e 165º, nº4.

3.6.11 Impacto dos Acordos colectivos de trabalho

De acordo com Delegado (2010:45), os acordos coletivos de Trabalho têm um impacto positivo à luz do emprego, pois tem o intuito de melhorar as condições de trabalho e emprego e a qualidade de vida dos trabalhadores.

O acordo coletivo de trabalho é um contrato jurídico nascido a partir da negociação entre patrões e sindicatos. Em termos práticos, serve para regular as condições laborais de todo um sector de actividade, estabelecendo as condições de trabalho comuns das empresas que integram uma mesma área ou sector de actividade económica: indústria, comércio, educação, entre outros.

Por outro lado Martins (2011:54), o acordo coletivo de trabalho como uma ferramenta que protege os direitos dos trabalhadores, levando-os mesmo à conquista de novos direitos para si, uma vez que leva ao reconhecimento, por parte do empregador, da legitimidade e representatividade do sindicato nas negociações.

Para Martins (2011:56), no que toca ao despedimento e aos salários que o acordo coletivo de trabalho assume a sua maior importância, ao tornar mais difícil para uma empresa conseguir enfraquecer os direitos dos trabalhadores, se estes estiverem ao abrigo de um contrato coletivo.

Segundo Delegado (2010:47), um grupo de trabalhadores tem mais voz e poderá ver as suas reivindicações atendidas mais facilmente se estiver ao abrigo de um acordo coletivo de trabalho. Para os empregadores, os acordos coletivos de trabalho são uma forma de negociação pacífica, que elimina a ocorrência de greves por parte dos trabalhadores.

Segundo Delegado (2010:47), o Estado, o acordo coletivo de trabalho representa uma forma de evitar a sua intervenção, já que através dele as próprias partes encontram a solução dos seus problemas, culminando num instrumento de paz social.

Para Nascimento (200:589), os efeitos de um contrato coletivo de trabalho limitam-se apenas às empresas que assinam o acordo aos seus empregados respetivos. É através deste tipo de acordo que são negociadas cláusulas de natureza económica e social do contrato. O conteúdo destas poderá incluir, por exemplo:

- ✓ Reajustes de salário;
- ✓ Valor do adicional de horas extras;
- ✓ Duração da jornada de trabalho;
- ✓ Estabilidades temporárias;
- ✓ Saúde e segurança no trabalho, entre outras regalias.

Evidência do impacto do acordo colectivo de trabalho em Moçambique podem ser descritas a partir do quadro abaixo que demonstra a Mediação e arbitragem laboral por resultados segundo cada província do país, explicando os acordos e impasses à luz do emprego e Rendimento.

Quadro: Mediação e arbitragem laboral por resultados segundo província, 2018/2020

| Província | Resultados | 2018 | % | 2020 |
|------------------|-------------------|-------------|----------|-------------|
| País | Total | 7 246 | 100.0 | 1 755 |
| | Com acordo | 5 924 | 81.8 | 1 455 |
| | Impasse | 1 322 | 18.2 | 300 |
| Niassa | Total | 226 | 3.1 | 52 |
| | Com acordo | 198 | 2.7 | 44 |
| | Impasse | 28 | 0.4 | 8 |
| Cabo Delgado | Total | 138 | 1.9 | 52 |
| | Com acordo | 127 | 1.8 | 44 |
| | Impasse | 11 | 0.2 | 8 |
| Nampula | Total | 1 268 | 17.2 | 248 |

| | | | | |
|------------------|-------------|-------|------|-----|
| | Com acordo | 956 | 13.2 | 177 |
| | Impasse | 312 | 4.3 | 71 |
| Zambézia | Total | 308 | 4.3 | 84 |
| | Com acordo. | 288 | 4.0 | 70 |
| | Impasse | 20 | 0.3 | 14 |
| Tete | Total | 443 | 6.1 | 115 |
| | Com acordo | 382 | 5.3 | 87 |
| | Impasse | 61 | 0.8 | 28 |
| Manica | Total | 577 | 8.0 | 146 |
| | Com acordo | 522 | 7.2 | 123 |
| | Impasse | 55 | 0.8 | 23 |
| Sofala | Total | 872 | 12.0 | 208 |
| | Com acordo | 774 | 10.7 | 184 |
| | Impasse | 98 | 1.4 | 24 |
| Inhambane | Total | 193 | 2.7 | 61 |
| | Com acordo | 151 | 2.1 | 50 |
| | Impasse | 42 | 0.6 | 11 |
| Gaza | Total | 355 | 4.9 | 81 |
| | Com acordo | 329 | 4.5 | 69 |
| | Impasse | 26 | 0.4 | 12 |
| Maputo Província | Total | 938 | 12.9 | 324 |
| | Com acordo | 742 | 10.2 | 274 |
| | Impasse | 196 | 2.7 | 50 |
| Maputo Cidade | Total | 1 928 | 26.6 | 384 |
| | Com acordo | 1 455 | 20.1 | 333 |
| | Impasse | 473 | 6.5 | 51 |

Fonte: COMAL, 2018, e Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social (2018/2020).

Uma breve leitura do quadro acima, no que refere à resolução de conflitos laborais em 2020, através de acordos colectivos de trabalho, percebe-se que comparativamente ao período homólogo de 2018, registou-se um aumento na ordem de 10,0% de casos mediados e de 13,6%

nos acordos, um indicativo de que maior parte dos casos mediados foi resolvida com auxílio de acordos colectivos de trabalho.

CAPITULO IV

4 Conclusões

De forma a estabelecer as considerações finais e tirar as principais ilações do trabalho, é pertinente recordar que o trabalho comprometeu-se a estudar ``**Acordos Colectivos de Trabalho em Moçambique**``.

Colocado o problema de pesquisa, nos termos em que o foi, constatamos que não existe entendimento entre os autores sobre esta matéria. Uns acham que o princípio mais favorável ao trabalhador não passa de um critério da aplicação das normas do Direito de Trabalho, outros, porém, acham que este princípio visa somente resolver conflitos entre normas, prevalecendo a norma que estabeleça o regime mais favorável ao trabalhador.

O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador no ordenamento jurídico moçambicano encontra-se plasmado na Lei nº23/ 2007, de 1 de Agosto, nos artigos 16º, 17, nº1 e 165, nº4. De uma maneira geral, esse princípio traça que as normas não imperativas só podem ser afastadas por instrumentos regulamentação colectiva de trabalho e por contrato de trabalho, quando estes estabeleçam condições mais favoráveis para o trabalhador. Já as normas imperativas não podem nunca ser afastadas por aqueles instrumentos, mesmo que estas estabeleçam condições mais favoráveis para o trabalhador.

Ou seja, na Lei de Trabalho existem normas que não são de cumprimento obrigatório, deixando-se espaço para que a entidade empregadora e os trabalhadores façam regulamentos no exercício do princípio de liberdade contratual. Ainda assim, não pode a entidade empregadora, com pretexto de estar a exercer a liberdade contratual, criar regras que estabeleçam condições desfavoráveis ao trabalhador.

O nosso trabalho confirmou a hipótese alternativa ``H1: ``. As disposições da Lei do Trabalho só podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, quando estes

estabeleçam condições mais favoráveis ao trabalhador. Assim foi descartada a hipótese nula ``H0:``. As disposições da Lei do Trabalho não podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, quando estabeleçam condições menos favoráveis ao trabalhador``.

Da revisão da literatura e da discussão dos dados efectuados sobre o tema, chegou-se à conclusão que os acordos colectivos de trabalho são imprescindíveis visto que têm o condão de garantir aos interessados na relação de emprego um melhor aproveitamento, uma melhor condição do trabalho prestado e paz social.

4.1 Recomendações

Para que se efective a salvaguarda dos direitos do trabalhador no ordenamento jurídico moçambicano, não só os apresentados neste trabalho, mas também outros que vêm plasmados em outros dispositivos legais, e principalmente o direito de garantir o cumprimento dos Acordos Colectivos de Trabalho celebrados entre as partes, apresentamos como recomendações a seguinte:

- Que seja reforçado na lei o controlo ao cumprimento do direitos dos trabalhadores por parte dos empregadores, pois o crescente aumento de conflitos laborais, ilustra o quanto os empregadores violam os direitos dos trabalhadores mesmo estes sendo alcançados por Acordos Colectivos do Trabalho, e alguns deles não são sancionados por isso, descartando-se por completo a importância que o trabalhador tem no papel fundamental que desempenha para o funcionamento das empresas;

5 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amorim, W (2009) *Crise econômica recente do Brasil*, Revista Administrativa em Dialogo 2(13),01.18
- Amado, J.L, (2009) *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora [edição]
- Antunes, R (2011) *As novas morfologia do trabalho no Brasil Reestruturação e precariedade* Revista Nueva Sociedad (nº23-3-4)
- Carta Universal dos Direitos do Homem
- Carrion, V.(2002) *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, São Paulo [27ª edição]
- Cordeiro, A.M. (1997) *Manual de Direito de Trabalho*, Coimbra- Almedina.
- Convenção nº87 da OIT
- Chiavenato (2002). *Análise dos Conflitos Laborais*, São Paulo [12ª edição]
- Conforto, E. & Ribeiro E. P. (2005) *Determinantes da negociação colectiva*, Ensaios FEE. Porto Alegre 26 299-320
- Delgado, M. G. (2009) *Curso de Direito do Trabalho*, Editora LTR [8ª edição]
- Delegado, M.G. (2013) *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo LTR [12ª edição]
- Garcia, G. F. B. (2007) *Curso de Direito do Trabalho* - Editor Método.
- Gil L, A. C.(1999) *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo Atlas [5ª edição]
- Martins, S P.(2005) *Direito do Trabalho*, São Paulo Atlas [21ª edição]
- Nascimento, A.M (2001) *Direito Sindical* São Paulo, Saraiva [2ª Edição].
- Noronha, E.G.(1999) *Entre a Lei e a Arbitrariedade dos Mercados e relações de trabalho no Brasil*, São Paulo, LTR.
- Nascimento, A. M. (2003) *Iniciação ao Direito do Trabalho*, São Paulo LTR [29ª edição]
- Novais, J.R. (2010) *Direitos Sociais- Teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais*, Coimbra Editora,
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais
- Pereira, Messias (1997) *Curso do Direito de Trabalho* São Paulo Brasil Vol. I [6ª edição]
- Leite, C. H. B.(2002) *Curso de Direito do Trabalho*, Curitiba Juruá Vol. II, [3ª edição]

- Liwicki (2008) *Evolução do Direito de Trabalho no Mundo* São Paulo [2ª. edição]
- OTM- C. S. (1998) *Revista Sindicato Moçambique* [1ª edição]
- Uqueio, T. A. P.& Langa, D. J. (2016) *Estudo sobre salários em Moçambique - salary survey.* Maputo [1º edição]
- Ventura, R. (1944) *Teoria da Relação Jurídica do Trabalho- Estudo de Direito Privado I* Porto [3ª edição]
- Vecchio (2011) *Teoria Geral dos Conflitos.* São Paulo Editora Método [2ª edição]
- Waty M.F. (2008) *Direito do Trabalho* Maputo, W&W Editora.
- Walton (1999) *Manual de Resolução dos Conflitos Laborais-* São Paulo Vol. II [5ªedição]
- Wagner & Hollenbek (2009) *Métodos de Resolução dos Conflitos* São Paulo Brasil
- Xavier, B. G. L (2011) *Manual de Direito do Trabalho-* Verbo.

ANEXO I

Legislação Nacional

Constituição da Republica, BR I Série, nº 51, de 22 de Dezembro de 2004.

Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei nº47344, de 25 de Novembro de 1966.

Lei de Trabalho nº23/2007, de 1 de Agosto.