



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA
A POLITÉCNICA

INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS – ISAEN

PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL

6^a EDIÇÃO

Negociação coletiva e flexibilização das relações de trabalho

Mestranda: Saira Fátima Ibraimo

Orientador: Prof. Dr. Pedro Maciel Baltazar

Maputo, Agosto de 2024

Negociação coletiva e flexibilização das relações de trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito Empresarial da Universidade Politécnica, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito Empresarial

Mestranda: Saira Fátima Ibraimo

Orientador: Prof. Doutor. Pedro Maciel Baltazar

Maputo

Agosto de 2024

Dedicatória

Dedico esta dissertação ao meu amado pai, cujo apoio inabalável e encorajamento constante foram fundamentais em cada passo desta jornada. Suas palavras de sabedoria e exemplo inspirador guiaram-me durante os momentos desafiadores e celebraram comigo nas conquistas. Este trabalho é uma homenagem ao seu amor incondicional e à sua eterna crença no meu potencial. Obrigado, pai, por ser minha fonte de força e inspiração.

Agradecimentos

À medida em que concluo este trabalho de dissertação, gostaria de expressar a minha sincera gratidão a todas as pessoas que contribuíram para tornar este projeto uma realidade.

Existe uma máxima em direito que menciona que o direito não se faz por um indivíduo sozinho, e estudá-lo, aprendê-lo e investigá-lo é muito difícil sem o auxílio e o apoio de outras pessoas. E, nessa ordem de ideias, durante toda a nossa jornada no vasto mundo de direito tivemos o apoio incondicional de diversas pessoas, desde o corpo docente bem qualificado e disponível até nos momentos desafiadores, até aos colegas de turma que contribuíram com discussões estimulantes, *feedbacks* valiosos e apoio mútuo ao longo desta jornada, expresso minha sincera gratidão.

Suas perspectivas diversificadas e colaboração enriqueceram significativamente o processo de pesquisa, incentivando-me a alcançar padrões mais elevados de excelência acadêmica.

Outra nota de agradecimento deve ser aqui dirigida ao Senhor Professor Pedro Baltazar, que me honrou com a aceitação do meu convite para orientar o meu trabalho, e me orientou de forma competente, atenta e entusiasta. Pelo seu exímio trabalho, muito obrigado.

A minha família, a minha mãe, ao meu pai, as minhas irmãs, aos meus irmãos e as minhas amigas pelos indescritíveis esforços e sacrifícios que por mim fizeram ao longo dos anos e que nenhum “obrigado” alguma vez será suficiente para retribuir e pelo apoio incansável e incondicionado. Nada teria sido possível sem eles.

Por último, mas não menos importante, quero expressar a minha profunda gratidão a todas as instituições que tornaram possível a realização deste projeto. A maior das instituições... o meu bom Deus...

Índice de figuras e tabelas

Títulos	Páginas
FIGURA 1 Cadeia de flexibilização.....	27
FIGURA 2 Redução de custos operacionais.....	29
FIGURA 3 Distribuição percentual dos modelos de flexibilização.....	32
FIGURA 4 Análise de benefícios dos contratos terceirizados.....	36
FIGURA 5 Análise de riscos associados ao contrato terceirizado.....	37
TABELA 1	40
Empresas globais com melhores acordos (Pesquisa Nacional de Benefícios e Gestão de Capital Humano)	
TABELA 2	47
Empresas nacionais com melhores acordos (Relatório de 2023 do Boston Consulting Group)	

Resumo

Este trabalho tem como título negociação colectiva e flexibilização das relações de trabalho. O principal objectivo da presente pesquisa é medir importância da negociação colectiva como mecanismo de representação dos interesses dos trabalhadores e de estabelecimento de condições de trabalho justas e equitativas.

Para a operacionalização deste objectivo, foi usada como metodologia a exploração bibliográfica combinada com o método quantitativo para efeitos de análise de dados, por se mostrar um meio acessível para a obtenção de dados e que envolveu a revisão extensiva da literatura existente sobre o tema. O processo ainda incluiu a identificação, selecção e análise de artigos, livros, teses, relatórios, legislação e outras fontes relevantes.

Como principais aspectos, podemos apontar que as tendências de flexibilização das relações de trabalho podem ter um impacto significativo. Enquanto os empregadores buscam maior flexibilidade para se adaptarem às mudanças do mercado, os sindicatos dos trabalhadores muitas vezes lutam para proteger e garantir direitos laborais básicos. Isso pode levar a conflitos e tensões entre as partes envolvidas na negociação colectiva, com diferentes interesses e prioridades em jogo. A flexibilização das relações de trabalho refere-se à capacidade de adaptar as condições de emprego às necessidades e demandas em constante mudança do mercado, no entanto, essa flexibilidade muitas vezes é acompanhada por uma maior incerteza e insegurança para os trabalhadores.

Desta forma podemos concluir, que a terceirização, tem sido uma prática cada vez mais comum nas relações de trabalho, com empresas contratando serviços de fornecedores externos para realizar determinadas tarefas ou funções. Embora isso possa trazer benefícios em termos de redução de custos e acesso a especialistas, também pode levar à precarização do trabalho, com trabalhadores terceirizados

Palavras chave: Negociação colectiva, relações de trabalho, flexibilização, precarização, acordos de trabalho

Abstract

This work is entitled collective negotiation and flexibilization of labor relations. The main objective of this research is to measure the importance of collective bargaining as a mechanism for representing workers' interests and establishing fair and equitable working conditions.

To operationalize this objective, bibliographic exploration combined with the quantitative method for data analysis purposes was used as a methodology, as it is an accessible means of obtaining data, and also involved an extensive review of the existing literature on the topic. The process also included the identification, selection and analysis of articles, books, theses, reports, legislation and other relevant sources.

As main aspects, we can point out that trends towards more flexible working relationships can have a significant impact. While employers seek greater flexibility to adapt to market changes, labor unions often struggle to protect and guarantee basic labor rights. This can lead to conflicts and tensions between parties involved in collective bargaining, with different interests and priorities at stake. Flexibility in labor relations refers to the ability to adapt employment conditions to the needs and demands of the constantly changing market, however, this flexibility is often accompanied by greater uncertainty and insecurity for workers.

Therefore, we can conclude that outsourcing has been an increasingly common practice in labor relations, with companies hiring services from external suppliers to carry out certain tasks or functions. Although this can bring benefits in terms of cost reduction and access to specialists, it can also lead to precarious work, with outsourced workers

Key Words: Collective bargaining, labor relations, flexibility, precariousness, work agreements.

Índice

Dedicatória.....	i
Agradecimentos.....	ii
Índice de figuras e tabelas.....	iii
Resumo.....	iv
Abstract.....	v
CAPÍTULO I- INTRODUÇÃO	14
1. Contextualização.....	14
1.2 Justificação da escolha do Tema	16
1.3 Problema de Pesquisa	17
1.4 Objectivo Geral.....	17
1.5 Metodologia de Investigação	17
1.6 Objeto do Trabalho	18
1.7 Estrutura do Trabalho.....	18
CAPÍTULO II- REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
2. Direito à Trabalho.....	19
2.1 Dos Negócios Jurídicos	19
2.3 Estudo Comparado de Sistemas jurídicos	20
2.4 Direito ao Trabalho Determinado em Convenções Internacionais.....	23
2.5 Contrato De Trabalho.....	24
2.6 Teorias sobre a Natureza Jurídica do Contrato de Trabalho.....	25
2.6.1 Teoria Contratualista.....	26
2.6.2 Características da Teoria Contratualista:.....	26
2.6.3 Teoria Institucionalista	27
2.6.4 Características da Teoria Institucionalista:.....	27
2.6.5 Teoria Mista.....	27
2.7 Tipos de Contrato de Trabalho	28
2.7.1 Contrato de Estágio	28
2.7.2 Contrato de Trabalho Doméstico.....	28

2.7.3 Contrato de Trabalho Rural	28
2.7.4 Contrato de Trabalho por Tempo Determinado.....	29
2.7.5 Contrato de Trabalho a Tempo Parcial.....	29
2.7.6 Contrato de Trabalho a prazo incerto.....	29
2.7.7 Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado.....	30
Direitos do Trabalhador:	30
Obrigações do Trabalhador:	31
Direitos do Empregador:	31
Obrigações do Empregador:	32
2.8 Flexibilização das relações de trabalho.....	33
Trabalho Remoto:	34
Trabalho Híbrido:	34
Horário Flexível:	34
Compartilhamento de Trabalho:	34
Semana de Trabalho Reduzida	34
2.9 Benefícios da Flexibilização.....	35
2.9.1 Aumento da Produtividade	35
2.9.2 Melhoria na Satisfação e Retenção de Funcionários	35
2.9.3 Redução dos Custos Operacionais.....	35
2.9.4 Melhoria na Qualidade de Vida dos Funcionários.....	36
2.9.5 Acesso a Talentos Globais.....	36
CAPÍTULO III- ANÁLISE DISCUSSÃO E TRATAMENTO DE DADOS	37
3.1 Legislação e Políticas Públicas	40
3.3.1 Objetivo da Lei.....	40
3.3.2 Flexibilização dos Modelos de Trabalho	40
3.3.3 Trabalho Remoto.....	40
3.3.4 Horário Flexível	41
3.3.5 Saúde e Segurança no Trabalho Remoto	41
3.3.7 Adaptação das Políticas de Recursos Humanos	41
3.4 Impacto dos Contratos Precários	43
3.4.2 Natureza Temporária.....	44
3.4.3 Formalização Escrita	44
3.4.4 Renovação e Limitações.....	44

3.5 Direitos dos Trabalhadores	45
3.6 Vantagens do Trabalho Agenciado	45
3.7 Papel da Negociação Colectiva Nos Contratos Precários	48
3.8 Processos de Negociação Colectiva	51
3.8.1 Preparação.....	52
3.9 Importância da negociação colectiva como mecanismo de representação dos interesses dos trabalhadores.....	57
3.10 Apreciação do Regime jurídico dos Processos de Negociação Colectiva.....	58
CAPÍTULO IV- CONCLUSOES E RECOMENDACOES.....	61
4.Conclusões	61
4.1 Recomendações	62
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
Legislação.....	66
Netgrafia	67

CAPÍTULO I- INTRODUÇÃO

1. Contextualização

A negociação colectiva e a flexibilização das relações de trabalho são dois conceitos fundamentais no campo do direito do trabalho e das relações laborais, tema este que todas as doutrinas mencionam em seus títulos laborais.

Autores como Leal Amado referem-se aos processos pelos quais os sindicatos ou outras entidades representativas dos trabalhadores negociam com os empregadores ou suas associações patronais em relação às condições de trabalho. Essas negociações geralmente envolvem salários, benefícios, horários de trabalho, condições de segurança e outros aspectos do emprego.

A doutrina ainda reforça que a negociação colectiva é vista como uma forma eficaz de garantir direitos dos trabalhadores e promover o diálogo entre empregadores e empregados. Ela pode resultar em acordos que beneficiam ambas as partes, além de promover a estabilidade nas relações de trabalho. Portanto, a partir disso surgem outros conceitos relacionados a própria segurança do trabalhador e outras “sub relações” jurídico-laborais como a precarização dos contratos de trabalho entre outros temas que podem tornar esta relação problematizada.

Desta forma, notamos que a relação entre negociação colectiva e flexibilização das relações de trabalho pode variar dependendo do contexto legal e político de cada país. Em alguns lugares, a negociação colectiva pode ser utilizada como meio de regular a flexibilização, garantindo que os interesses dos trabalhadores sejam protegidos mesmo diante das mudanças nas condições de trabalho. Em outras, palavras, a flexibilização pode ser vista como uma forma de contornar a negociação colectiva e reduzir os direitos dos trabalhadores.

Sem esquecer dos demais instrumentos de regulamentação jurídica colectiva de trabalho que também serão fonte e objecto do nosso estudo.

Contratos precários referem-se a acordos de trabalho que oferecem pouca segurança ou estabilidade para os trabalhadores. Esses contratos muitas vezes têm características que iremos analisar adiante no entanto, esses contratos podem assumir diferentes formas, incluindo trabalho

temporário, contratos por prazo determinado ou prazo certo, trabalho intermitente, trabalho terceirizado, entre outros. Estas modalidades podem ser apreciadas dentro da própria legislação

Embora possam oferecer alguma flexibilidade para empregadores e, em alguns casos, para os próprios trabalhadores, os contratos precários de acordo com o entendimento das entidades reguladoras da actividade laboral em Moçambique, também têm sido criticados por contribuir para a insegurança econômica e social dos trabalhadores, além de aumentar a desigualdade de renda e diminuir a qualidade do emprego em geral.

A discussão sobre contratos precários muitas vezes envolve questões de políticas públicas, regulamentações trabalhistas, direitos dos trabalhadores e equilíbrio entre flexibilidade econômica e proteção social.

Na mesma senda, podemos afirmar que o trabalho a prazo certo institui uma relação jus-laboral atípica, devido justamente ter os dias contados.

O chamado trabalho temporário analisa-se também num esquema contratual citado, mas dir-se-ia aqui a atipicidade e o carácter desviante revelam-se de modo ostensivo. Onde a dialéctica se mostra mais complexa entre trabalhador temporário e empresa de trabalho temporária, onde ainda segundo Leal Amado (2019:231) vai dando azo, a um modelo tripartidário, de vínculo laboral que enquanto tal foge ao paradigma clássico da relação de trabalho, podendo envolver um terceiro pilar que é o utilizador.

Em certo sentido, como refere esse autor, o trabalhador temporário arrisca-se a servir dois amos, a empresa que o contrata, mas que não o emprega, e a empresa que o emprega mas não o contrata. Portanto há lugar para falamos aqui de existência de 2 negócios jurídicos.

Em Suma, nos deparamos aqui com o que se chama de *Ménage a trois* conforme o mesmo autor, em que se reconhece que o trabalhador não ocupa propriamente uma posição confortável. Tendo

Em alguns casos, a flexibilização do trabalho pode ser acompanhada por uma redução nos direitos dos trabalhadores e nas proteções sociais. Isso pode incluir salários mais baixos, benefícios limitados, falta de proteção contra demissões injustas e outras formas de precarização do trabalho. Aliado a isso Alguns países oferecem benefícios fiscais para empregadores que contratam trabalhadores temporários, como créditos tributários ou isenções fiscais. Esses incentivos podem ser destinados a promover a criação de empregos temporários ou a apoiar setores específicos da economia, envolvendo uma série de considerações relacionadas à retenção de impostos, declaração de renda, benefícios fiscais para empregadores. conformidade com regulamentações fiscais específicas para empresas de trabalho temporário. É importante que tanto os empregadores quanto os trabalhadores estejam cientes de suas responsabilidades e obrigações fiscais ao lidar com o trabalho temporário.

este carácter de “emprestado” em que a lei atribui algumas vantagens a este esquema tripartido designadamente em matéria de flexibilidade de mercado onde as empresas de alguma forma prendem-se a estes conceitos para trazer discursos onde “vendem” a estes a ideia de que este modelo irá permitir que este trabalhador avalie se irá se enquadrar ao “fit” cultural da empresa e desta forma alinhar expectativas.

Portanto, urge avaliar o impacto bilateral que este modelo poderá acarretar para todos os integrantes, onde pode trazer benefícios significativos em termos de adaptabilidade, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e protecção dos direitos dos trabalhadores, mas também pode apresentar desafios em relação à segurança do emprego e às desigualdades socioeconómicas. O resultado final dependerá da forma como as negociações são conduzidas e dos compromissos alcançados entre as partes envolvidas.

Para alguns trabalhadores, especialmente aqueles em grupos marginalizados ou com barreiras de emprego, a flexibilização do trabalho pode oferecer acesso a oportunidades de emprego que, de outra forma, não estariam disponíveis. Isso pode incluir oportunidades de trabalho remoto para pessoas com deficiência, trabalho a tempo parcial para estudantes ou mães/pais que cuidam dos filhos, entre outros casos.

1.2 Justificação da escolha do Tema

O trabalho, enquanto um direito, nos arriscamos em afirmar que em todos os ordenamentos, é classificado como um direito fundamental na construção de qualquer sociedade, e, como tal, disciplinar essa matéria é contribuir significativamente para o desenvolvimento social e material das nações.

No entanto, há princípios que norteiam esses direitos e um deles assenta na negociação colectiva e a flexibilização das relações de trabalho, o que ganhou mais ênfase nos últimos tempos com efeito, nas novas modalidades de trabalho que foram impostas, daí este tema ter grande relevância na actualidade e no campo do direito do trabalho, com impactos significativos nas dinâmicas laborais e nas relações entre empregadores e empregados. O que igualmente irá permitir uma análise aprofundada das tendências, desafios e implicações desse fenómeno para o ambiente de

trabalho contemporâneo. Além disso, a investigação desse tema pode contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas, práticas empresariais, e regulamentações laborais mais adequadas e eficazes

1.3 Problema de Pesquisa

O estudo em apreço aponta como principal problema o desafio e insegurança trazida pela flexibilização do trabalho, indicando como principal factor o trabalho terceirizado

1.4 Objectivo Geral

Investigar o impacto da negociação colectiva e da flexibilização das relações de trabalho no ambiente laboral, para compreender como esses fenômenos influenciam as condições de trabalho, as relações entre empregadores e empregados e a dinâmica do mercado de trabalho como um todo.

1.4.1 Objectivos Específicos

- a) Analisar o papel e a importância da negociação colectiva como mecanismo de representação dos interesses dos trabalhadores e de estabelecimento de condições de trabalho justas e equitativas
- b) Investigar os principais modelos e práticas de negociação colectiva, adotados em diferentes contextos nacionais e setores da economia, identificando as suas características, desafios e benefícios.
- c) Avaliar os efeitos da flexibilização das relações de trabalho na adaptabilidade e competitividade das empresas, bem como nas condições de trabalho e na segurança laboral dos trabalhadores.
- d) Investigar os impactos da negociação colectiva e da flexibilização das relações de trabalho na distribuição de renda, na desigualdade social e na inclusão laboral de grupos vulneráveis, como mulheres, jovens e trabalhadores de baixa qualificação.

1.5 Metodologia de Investigação

A Metodologia de investigação escolhida para atender ao tema supra, foi a exploração bibliográfica combinada com o método quantitativo para efeitos de análise de dados, para quantificar e examinar as relações entre variáveis relevantes, como flexibilidade do contrato de trabalho, produtividade, satisfação do trabalhador e desempenho organizacional.

1.6 Objeto do Trabalho

O objeto de estudo desta dissertação é a análise da negociação colectiva como um instrumento fundamental para a flexibilização dos modelos de trabalho no contexto contemporâneo. A pesquisa busca entender como a negociação colectiva pode ser utilizada para equilibrar os interesses de empregadores e empregados, promovendo condições de trabalho mais justas e adaptadas às necessidades do mercado e da sociedade. Este estudo tem como foco principal a legislação e as práticas de negociação colectiva em Moçambique, comparando-as igualmente com algumas experiências relevantes de outros países, especialmente países do mesmo sistema jurídico que o nosso. A análise inclui a forma como a negociação colectiva pode influenciar a adopção de modelos de trabalho flexíveis, como o trabalho remoto, jornadas de trabalho reduzidas, contratos temporários e outras formas de emprego “atípico”. Além disso, é examinada a relação entre a negociação colectiva e a precarização do trabalho, investigando de que maneira os acordos coletivos podem mitigar os efeitos negativos da flexibilização, como a insegurança no emprego e a perda de direitos laborais.

1.7 Estrutura do Trabalho

Este trabalho, está subordinado ao tema “Negociação colectiva e flexibilização das relações de trabalho” e está estruturado em quatro pilares distintos, entretanto, conjugáveis:

- Capítulo I- Onde elaboramos a introdução do presente trabalho e apresentamos uma breve contextualização seguindo-se elementos pre-textuais como as razões que nos levaram a escolher este tema, expondo o problema, arrolando os objectivos, métodos e técnicas de investigação usadas no trabalho.
- Capítulo II- Dá-nos o espectro doutrinal, olhando conceitos e teorias que noteiam o trabalho em todas as suas esferas
- Capítulo III- Traz a análise, discussão e tratamento de dados, apreciando conteúdos legais e jurisprudenciais, propiciando análises descritivas consolidadas
- Capítulo IV- Este capítulo elenca as conclusões a que chegamos e deixa recomendações.

CAPÍTULO II- REFERENCIAL TEÓRICO

2. Direito à Trabalho

Nem sempre o trabalho foi taxativamente disciplinado por lei ou integrou-se a ele, um contrato de trabalho propriamente escrito, o que com passar do tempo foi um dos factores determinantes para a existência de conceitos de flexibilização de trabalho, e com isso, as respectivas normas que devem garantir equidade nesse negócio jurídico

2.1 Dos Negócios Jurídicos

Segundo Pinto, (2012:380) a espécie mais importante de negócios jurídicos é o contracto. A teoria do negócio jurídico é, na vida económica e social, importante enquanto aplicável aos negócios jurídicos bilaterais ou contratos.

Na verdade, a maioria dos negócios jurídicos mais importantes e significativos, designadamente, na esfera económica, são os contratos, e além disso, principalmente em relação a estes, é que se suscitam frequentemente problemas jurídicos. Há até, quem ponha em causa a conveniência da elaboração de uma teoria do negócio jurídico que chegue além dos contratos, isto é, quem questione a conveniência em tratar em paralelo os negócios unilaterais, e dos contratos. Por outro lado ainda, há ordens jurídicas *common law*, em que a figura do negócio jurídico é desconhecida enquanto tal, e é também na matéria dos contratos que tem tido lugar maiores esforços de unificação do direito privado.

O Contrato bilateral (incluindo o contrato de trabalho) é por definição legal e doutrinal, formado por duas ou mais declarações de vontade, de conteúdo oposto, (empregador e empregado) mas convergente, que se ajustam na sua pretensão de produzir resultado jurídico unitário, embora com um significado para cada parte.

O código Civil de 1966 não destacou os contratos de trabalho numa secção só dedicada ele, entretanto no âmbito da regulamentação dos negócios jurídicos dentro do regime da declaração negocial, todavia, refere-se especificamente aos contratos nos artigos 227º a 235º Código civil.

Podemos a partir disso compreender que os negócios jurídicos nos contratos de trabalho representam uma área complexa e multifacetada do direito laboral, até nas doutrinas internas. com bastante implicações legais, sociais e econômicas, transcendendo sua mera formalidade para se configurar como um, no nosso entender, complexo negócio jurídico. Essa perspectiva vai além da simples formalização de uma relação de emprego, adentrando nos meandros das leis, direitos e deveres que regem as interações entre empregador e empregado.

O cerne do contrato de trabalho reside na sua natureza contratual, onde as partes envolvidas, empregador e empregado estipulam os termos e condições que imperarão a prestação laboral. Nesse contexto, o contrato se revela como um instrumento jurídico que vai além da mera troca de serviços por remuneração ou salário, estabelecendo obrigações legais e proporcionando direitos fundamentais aos trabalhadores que podem estar estipulados por leis

A formação do contrato de trabalho demanda a observância de determinados requisitos legais, tais como a capacidade das partes, o objeto lícito e a forma prescrita em lei ou acordada entre as partes. Esses elementos essenciais garantem a validade e eficácia do contrato, conferindo-lhe a segurança jurídica necessária para ambas as partes. Amado, (2003:89)

2.3 Estudo Comparado de Sistemas jurídicos

Iniciemos por entender os sistemas jurídicos como estruturas que nós consideramos complexas, e que regulam a sociedade por meio de leis, regulamentos e instituições. Eles refletem as normas, valores, tradições e história de uma determinada comunidade ou país. Aqui estão alguns dos principais sistemas jurídicos trazidos pela doutrina.

- a) **Sistema de Direito Civil (ou Romano-Germânico):** É o sistema jurídico mais comum no mundo, baseado no direito romano e influenciado pelo direito germânico. Ele enfatiza a codificação das leis em códigos, escritos abrangentes.
- b) **Sistema de *Common Law*:** Originário da Inglaterra medieval, o sistema de common law é baseado em decisões judiciais anteriores e no desenvolvimento gradual do direito por meio

da jurisprudência. As decisões judiciais são fundamentais para a interpretação e aplicação das leis.

- c) **Sistema de Direito Consuetudinário:** Este sistema baseia-se em costumes e tradições estabelecidos ao longo do tempo em uma comunidade ou sociedade. As normas são derivadas de práticas sociais aceites e aplicadas pelos tribunais.
- d) **Sistema de Direito Religioso:** Em alguns países, o direito religioso, como a lei islâmica (Sharia) ou a lei judaica (Halakha), desempenham um papel significativo na regulamentação de questões legais e sociais, especialmente em assuntos relacionados à família, moralidade e religião.
- e) **Sistema de Direito Tradicional:** Em algumas sociedades, particularmente em comunidades indígenas, o direito é baseado em tradições orais e práticas culturais transmitidas ao longo das gerações. Este sistema muitas vezes choca-se com sistemas legais formais.
- f) **Sistema de Direito Híbrido:** Em muitos países, o sistema jurídico é uma combinação de diferentes tradições legais, como o sistema misto de direito civil e common law encontrado em países como Canadá, África do Sul e Escócia.

Quanto ao sistema de aplicabilidade nacional, e o direito do trabalho, compartilham o objetivo comum de proteger os direitos dos trabalhadores, promover relações laborais justas e garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Essa interseção entre o sistema jurídico e o direito do trabalho é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e próspera em Moçambique.

O sistema jurídico moçambicano reflete um conjunto de influências legais, incluindo tradições locais, direito consuetudinário ou costumeiro, princípios de direito civil e padrões internacionais principalmente europeus.

No contexto específico do direito do trabalho, essas influências se entrelaçam para formar uma estrutura legal que busca proteger os direitos dos trabalhadores, promover relações laborais justas e equilibrar os interesses dos empregadores e dos empregados. Nesta parte onde surgem aspectos ligados a negociação colectiva e flexibilização das relações de trabalho

A legislação laboral em Moçambique 13/2023, de 25 de Agosto, já em vigor, é fundamentada principalmente na anterior Lei do Trabalho, que estabelece os princípios e normas que regem as relações laborais no país. Essa legislação abrange uma ampla gama de questões, desde contratos de trabalho até direitos sindicais, saúde e segurança no trabalho, salários mínimos e proteção contra discriminação no local de trabalho.

Uma característica importante do sistema jurídico moçambicano em relação ao direito ao trabalho, é o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Isso inclui, o direito a condições de trabalho dignas e seguras, o direito à liberdade sindical e o direito à negociação colectiva. Esses direitos são considerados pilares essenciais para garantir a justiça e a equidade nas relações laborais.

Além disso, o sistema jurídico moçambicano incorpora mecanismos para a resolução de conflitos laborais de forma justa e eficaz. Isso inclui a mediação, conciliação e arbitragem, bem como a possibilidade de recorrer aos tribunais em matéria de trabalho para resolver disputas mais complexas. Esses mecanismos ajudam a garantir que os trabalhadores tenham acesso a uma justiça rápida e imparcial em questões relacionadas ao emprego.

É importante ressaltar ainda que o sistema jurídico moçambicano está em constante evolução, adaptando-se às mudanças sociais, econômicas e políticas que ocorrem no país e no mundo. Esforços contínuos são feitos para fortalecer as leis de trabalho, melhorar as condições de trabalho e promover relações laborais justas e equitativas em Moçambique.

2.4 Direito ao Trabalho Determinado em Convenções Internacionais

O direito ao trabalho está consagrado em várias convenções internacionais. A mais notável delas é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948. O artigo 23º desta declaração estabelece que "toda pessoa tem direito ao trabalho, a livre escolha de emprego, a justas e favoráveis condições de trabalho e à proteção contra o desemprego".

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma agência especializada das nações unidas, elaborou uma série de convenções que tratam especificamente dos direitos dos trabalhadores. Estas convenções abrangem uma variedade de questões, incluindo condições de trabalho dignas, igualdade de oportunidades e tratamento, e proteção contra discriminação e exploração.

Essas convenções internacionais não só reconhecem o direito fundamental ao trabalho, mas também estabelecem padrões e princípios que os países signatários devem respeitar e promover em suas legislações e práticas laborais (incluindo jurisprudência)

Na Declaração Universal, são proclamados os princípios de direito ao trabalho, Liberdade de escolha de trabalho, de igualdade de tratamento, da proteção contra o desemprego, no salário equitativo e suficiente, da liberdade sindical, do direito ao repouso e aos lazares, da limitação de duração de trabalho e do direito as férias, nesse sentido podemos compreender que as nossas legislações se cruzam em termos de direitos com esses documentos internacionalmente vinculados conforme igualmente ensina o professor António Monteiro Fernandes.

Das fontes internacionais que garantem alguma proteção as relações laborais ainda podemos destacar as seguintes:

- a) **Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT):** A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas que elabora e promove normas internacionais do trabalho.

As convenções da Organização Internacional do Trabalho, abrangem uma ampla gama de questões laborais, como trabalho infantil, trabalho forçado, igualdade de remuneração, segurança e saúde no trabalho, entre outros.

- b) **Convenção sobre os Direitos da Criança:** Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1989, esta convenção estabelece os direitos das crianças, incluindo o direito a serem protegidas da exploração econômica e de realizar qualquer trabalho que seja perigoso ou que interfira em sua educação.
- c) **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW):** Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979, a CEDAW proíbe a discriminação contra as mulheres em vários aspectos da vida, incluindo o emprego e o trabalho.
- d) **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:** Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006, esta convenção reconhece o direito das pessoas com deficiência ao trabalho em igualdade de condições com as demais.

De todos estes documentos, originalmente existe muito mais adoção por parte dos ordenamentos internos as convenções da organização internacional do trabalho (OIT), que tem nas palavras de Leal Amado, natureza idêntica a dos tratados internacionais clássicos que visam a instituição de uma ordem internacional social na escala global.

2.5 Contrato De Trabalho

Um contrato de trabalho é de forma bastante simples, um acordo legal entre um empregador e um funcionário que estabelece os termos e condições do emprego. Este documento formal define os direitos e responsabilidades de ambas as partes durante o período de trabalho. Geralmente, um contrato de trabalho inclui informações como o salário ou remuneração, horário de trabalho,

A OIT conta com mecanismos de supervisão, como o Comitê de Peritos em Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT, que monitora a implementação das convenções pelos Estados membros e fornece orientações sobre sua interpretação e aplicação.

deveres do cargo, benefícios, período de contrato (se aplicável), cláusulas de rescisão e qualquer outra condição específica relevante para o emprego.

É uma ferramenta fundamental para garantir transparência e proteção para ambas as partes envolvidas e serve como uma base legal em caso de disputas ou problemas durante o emprego. Importa ainda referir que esse contrato nem sempre deve imperar sobre ele a forma escrita como *conditio sine qua non* a eficácia se faz sentir

O primeiro elemento a salientar, consiste na natureza da prestação a que se obriga o trabalhador. Trata-se de uma prestação que se obriga o trabalhador a prestação se uma actividade concreta .

Esse traço característico constitui um primeiro elemento da distinção entre as relações de trabalho subordinado e das relações de trabalho autónomo. A actividade visada no contracto de trabalho pode ser parcial ou totalmente constituída em nome ou por conta do trabalhador. O trabalhador não se obriga apenas a dispender mecanicamente certa quantidade de energia cuja aplicação compete ao empregador determinar em cada momento, como se nota, ele deve colocar e manter e manter a mão do empregador a disponibilidade dessa sua força de trabalho

2.6 Teorias sobre a Natureza Jurídica do Contrato de Trabalho

A análise da natureza jurídica do contrato de trabalho é essencial para compreender a complexidade das relações laborais e suas implicações no ordenamento jurídico. Em Moçambique, como em muitos outros países, várias teorias foram desenvolvidas para explicar e enquadrar juridicamente o contrato de trabalho.

Estas teorias são fundamentais não apenas para a doutrina, mas também para a prática jurídica, influenciando a interpretação das normas e a solução de conflitos. As principais teorias sobre a natureza jurídica do contrato de trabalho são: a teoria contratualista, a teoria institucionalista e a teoria mista.

2.6.1 Teoria Contratualista

A teoria contratualista, ou individualista, é a abordagem mais tradicional e tem suas raízes no direito civil. Segundo esta teoria, o contrato de trabalho é entendido como um acordo de vontades entre duas partes: o empregado e o empregador. Este acordo, tal como qualquer outro contrato civil, baseia-se na autonomia da vontade e na igualdade jurídica das partes contratantes.

2.6.2 Características da Teoria Contratualista:

- a) **Autonomia da Vontade:** O contrato de trabalho é visto como um pacto livremente celebrado entre as partes, que acordam sobre as condições de trabalho, remuneração, jornada, entre outros aspectos.
- b) **Igualdade Formal:** As partes são consideradas formalmente iguais no momento da celebração do contrato, tendo a liberdade de estipularem suas obrigações e direitos de maneira recíproca.
- c) **Princípios Contratuais:** Aplica-se ao contrato de trabalho os princípios gerais dos contratos, como o *pacta sunt servanda* (os pactos devem ser cumpridos) e a boa-fé.

A principal crítica à teoria contratualista reside na sua incapacidade de refletir a realidade da relação de trabalho, caracterizada pela desigualdade material e estrutural entre, empregado e empregador. A posição de dependência econômica e subordinação jurídica do trabalhador relativiza (em certos aspectos até viola) a autonomia da vontade e a igualdade formal, tornando necessária e imperiosa a intervenção do Estado para proteger a parte mais vulnerável. O chamado elo mais fraco.

2.6.3 Teoria Institucionalista

Em contraposição (no nosso entendimento) à teoria contratualista, a teoria institucionalista surge como uma resposta à necessidade de proteção do trabalhador e à função social do trabalho. Segundo esta abordagem, o contrato de trabalho transcende a simples relação contratual entre duas partes para se configurar como uma instituição social, regulada pelo Estado com vistas à justiça social.

2.6.4 Características da Teoria Institucionalista:

- a) **Intervenção Estatal:** O Estado intervém na relação de trabalho para garantir condições mínimas de trabalho e proteger os direitos dos trabalhadores. A legislação do trabalho, portanto, possui caráter de ordem e obrigatoriedade pública.
- b) **Função Social do Trabalho:** O trabalho é considerado um direito fundamental e uma atividade de interesse público. O contrato de trabalho deve, assim, promover o bem-estar social e econômico do trabalhador.
- c) **Proteção ao Trabalhador:** A legislação laboral busca equilibrar a relação desigual entre empregado e empregador, garantindo direitos como salário mínimo, jornada de trabalho limitada, descanso semanal remunerado, férias, entre outros.

2.6.5 Teoria Mista

A teoria mista ou eclética busca combinar elementos das teorias contratualista e institucionalista, reconhecendo a existência de um contrato de direito privado, mas também a necessidade de regulamentação estatal para proteger o trabalhador. Esta abordagem tenta conciliar a autonomia da vontade com a função social do trabalho, proporcionando um equilíbrio entre a liberdade contratual e a intervenção estatal.

2.7 Tipos de Contrato de Trabalho

Os contratos de trabalho nas sociedades refletem o maior instrumento de validação de actividade de trabalho e nesse sentido poderemos apreciar todos os modelos de trabalho, suas vantagens e desvantagens atendendo atentamente as tipologias temporárias para melhor compreender os seus impactos.

Sabe-se de ante-mão que existem os modelos de trabalho comumente usados, porém, não são os únicos em que a nossa legislação disciplina e a doutrina aborda. Susucintamente:

2.7.1 Contrato de Estágio

- 1- Objetivo Educacional: Focado no desenvolvimento profissional e educativo do estagiário, proporcionando experiência prática em ambiente de trabalho.
- 2- Geralmente tem prazo determinado, coincidindo com o período de formação acadêmica ou técnico-profissional.
- 3- Pode prever uma bolsa-auxílio ou de apoio/suporte e benefícios, mas não necessariamente os mesmos direitos dos trabalhadores permanentes.

2.7.2 Contrato de Trabalho Doméstico

- 1- Destinado a regular a relação de trabalho entre empregadores e empregados domésticos, que realizam tarefas no âmbito residencial.
- 2- Os trabalhadores domésticos têm direitos específicos adaptados à natureza do seu trabalho, como salário mínimo, descanso semanal e férias.

2.7.3 Contrato de Trabalho Rural

- 1- Especificamente destinado aos trabalhadores do setor agrícola, pecuário e florestal.
- 2- Pode prever condições especiais devido às características do trabalho rural, como a sazonalidade e a natureza das atividades.

- 3- Garantia de direitos laborais ajustados à realidade rural, como jornada de trabalho, descanso semanal, remuneração e condições de saúde e segurança.

Esses modelos, apesar de terminologias serem conhecidas por todos nós, acabam por serem absorvidos pelos modelos típicos e substanciais de trabalho. Sendo eles:

2.7.4 Contrato de Trabalho por Tempo Determinado

- 1- Possui um prazo de vigência previamente estabelecido, podendo ser renovado por mútuo acordo entre as partes.
- 2- Utilizado em situações específicas, como substituição temporária de um empregado, acréscimo extraordinário de serviço ou realização de projetos com prazo definido.
- 3- A legislação estabelece limites para a duração e renovação deste tipo de contrato para evitar fraudes e abusos.

2.7.5 Contrato de Trabalho a Tempo Parcial

- 1- O trabalhador presta serviços por uma carga horária inferior à jornada normal de trabalho.
- 2- Direitos e benefícios são proporcionais ao tempo de trabalho, incluindo salário, férias e contribuições para a segurança social.
- 3- Oferece flexibilidade tanto para o empregado quanto para o empregador, adaptando-se a diferentes necessidades.

2.7.6 Contrato de Trabalho a prazo incerto

- 1- Destinado a atender necessidades temporárias e excepcionais da empresa, como acréscimos extraordinários de serviços ou substituição temporária de trabalhadores.
- 2- Frequentemente realizado através de agências de emprego temporário, que contratam o trabalhador e o colocam à disposição de outras empresas.
- 3- Os trabalhadores temporários têm direito a proteção laboral e benefícios proporcionais ao período trabalhado (felizmente).

2.7.7 Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado

O contrato de trabalho por tempo indeterminado é uma modalidade contratual amplamente utilizada e preferida na legislação moçambicana, bem como em muitos outros países. Este tipo de contrato oferece maior estabilidade para os trabalhadores e flexibilidade para os empregadores, uma vez que não possui uma data predefinida para seu término, vigorando enquanto houver interesse das partes envolvidas.

Ora após analisarmos os principais pontos que norteiam cada tipologia de trabalho surge aqui o efeito comparativo entre o modelo ideal de trabalho para as empresas e a garantia jurídica conferida por um contrato de trabalho.

A relação de trabalho é regida por uma série de direitos e obrigações que visam equilibrar os interesses das partes envolvidas, garantindo condições justas e adequadas para ambas. O cumprimento diligente dessas responsabilidades não apenas fortalece o ambiente laboral, mas também contribui para relações de trabalho saudáveis e produtivas.

Se percorrermos alguns dos elementos constitutivos dos contrato, validaremos pontos de intercessão. O principal diploma contendo as normas *ipsis verbis* devem ser vinculativas a ambas partes é mesmo a actual lei que efectua esta atribuição.

A doutrina trás um leque de interpretações as quais passamos a analisar:

Direitos do Trabalhador:

- 1- **Salário:** Direito a receber remuneração pelo trabalho prestado, conforme acordado ou estabelecido pela legislação vigente.
- 2- **Jornada de Trabalho:** Direito a uma jornada de trabalho definida, com limites de horas diárias e semanais.
- 3- **Descanso Semanal Remunerado:** Direito a um descanso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos (reconhecemos a existência de casos excepcionais).

- 4- **Férias Remuneradas:** Direito a um período anual de férias remuneradas, com acréscimo (não obrigatório) de um terço do salário normal.
- 5- **Ambiente de Trabalho Seguro:** Direito a condições de trabalho que garantam a saúde e a segurança.
- 6- **Equipamentos de Proteção:** Direito ao fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual, quando necessários.
- 7- **Licença Maternidade e Paternidade:** Direito a licença remunerada para gestantes e pais, conforme estabelecido por lei.
- 8- **Aviso Prévio:** Direito a ser comunicado com antecedência sobre a rescisão do contrato de trabalho, ou a receber indenização compensatória.
- 9- **Liberdade de Associação:** Direito de associar-se a sindicatos e participar de atividades sindicais.
- 10- **Negociação Colectiva:** Direito de participar de negociações colectivas para estabelecer condições de trabalho.

Obrigações do Trabalhador:

- 1- **Prestação de Serviços:** Obrigação de desempenhar as atividades contratadas com zelo, dedicação e diligência.
- 2- **Cumprimento da Jornada:** Obrigação de cumprir a jornada de trabalho estabelecida, salvo acordo ou necessidade de serviço.
- 3- **Regras Internas:** Obrigação de seguir as normas e regulamentos internos da empresa.
- 4- **Dever de Lealdade:** Obrigação de agir com lealdade em relação aos interesses da empresa.
- 5- **Sigilo Profissional:** Obrigação de manter sigilo sobre informações confidenciais da empresa.

Direitos do Empregador:

- 1- **Direção dos Serviços:** Direito de dirigir e organizar os serviços da empresa conforme seus interesses econômicos. Daí a resulta a subordinação jurídica na esfera do trabalhador

- 2- Direito de Disciplina: Direito de aplicar medidas disciplinares adequadas em caso de descumprimento de obrigações contratuais.
- 3- Rescisão por Justa Causa: Direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, nos termos da legislação.

Obrigações do Empregador:

- 1- Salário: Obrigação de pagar pontualmente o salário e demais benefícios devidos ao trabalhador.
- 2- Ambiente Seguro: Obrigação de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- 3- Equipamentos: Obrigação de fornecer equipamentos adequados e garantir sua manutenção.
- 4- Cumprimento da Legislação: Obrigação de cumprir todas as normas e leis trabalhistas aplicáveis, incluindo as disposições de segurança e saúde no trabalho.

Ora, analisando o equilíbrio entre deveres e direitos de cada parte poderemos tecnicamente assumir se tratar de uma relação juridicamente equilibrada, entretanto ainda assim, com todas as normas e proteções legais conferidas por exemplo, por um contrato de trabalho a tempo indeterminado, ainda temos alguma doutrina que classifica o trabalhador como o “elo mais fraco” na relação jurídico-laboral. Ora, então podemos a partida dimensionar os impactos de um contrato terceirizado e a prazo incerto na esfera jurídica do trabalhador.

Outro ponto importante, é que o legislador não diferencia os direitos básicos de acordo com o tipo de contrato e sim, determina como condição, a existência de um trabalho subordinado para a existência de direitos e deveres de todos os intervenientes.

Utilizado em situações específicas, como a substituição temporária de um trabalhador ou a execução de tarefas de carácter transitório, o contrato de trabalho por tempo determinado deve ser justificado por escrito e pode ser renovado apenas dentro dos limites estabelecidos pela legislação para evitar abusos. A Lei do Trabalho moçambicana impõe restrições quanto à duração e ao número de renovações deste tipo de contrato.

Moçambique, anterior lei do Trabalho, Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, art. 23-27

Assim sendo é no âmbito deste leque de direitos e deveres que por um lado é conferido ao trabalhador o direito de associação sindical, negociação colectiva, assiste ao empregador a prerrogativa de escolher entre os múltiplos modelos de trabalho, o que mais lhe for vantajoso, o ponto negativo é que muitas vezes essa vantagem se configura de forma unilateral, colocando o trabalhador em situação de instabilidade laboral através de **acordos flexíveis** e também os chamados **contratos precários (a prazo)**.

2.8 Flexibilização das relações de trabalho

A relação de trabalho pode ou não ser uma relação de emprego. Essa é a lição que extraímos. Por isso, as relações de trabalho podem ser de emprego, de estágio, de aprendizado, avulso ou temporário. Desse modo, fica claro que as relações de trabalho são ricas e variadas, de modo que cada modelo possui suas próprias regras, direitos e deveres.

A flexibilização dos modelos de trabalho refere-se à adaptação e modificação das estruturas tradicionais de trabalho para se adequar às necessidades e preferências dos trabalhadores e às demandas das organizações. Esta tendência ganhou destaque especialmente com a pandemia de COVID-19, que acelerou a adoção de práticas de trabalho remoto e híbrido.

Sobre os modelos aplicáveis, poderão se destacar vários escritores, de entre eles os autores como Nicholas Bloom em sua obra: *Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment*, onde este pesquisador analisa os modelos adotados na china e analisa a efectividade do trabalho partindo do domicílio, onde trouxe dados empíricos e muito valiosos sobre os benefícios e desafios da flexibilização do trabalho. Foi também olhado como as mudanças nas estruturas de trabalho, incluindo a flexibilização, impactam a identidade e o carácter dos trabalhadores.

Entretanto, os modelos reconhecidos pela doutrina comportam em sua maioria 5 categorias, embora para o caso de Moçambique ainda se precise legislar sobre todas estas categorias com especialidade.

Trabalho Remoto: Funcionários trabalham de qualquer local fora do escritório tradicional, utilizando ferramentas digitais para comunicação e colaboração.

Trabalho Híbrido: Combinação de trabalho remoto e presencial, permitindo que os funcionários alternem entre o escritório e outros locais.

Horário Flexível: Permite que os funcionários escolham suas horas de trabalho dentro de certos limites, adaptando seus horários às suas necessidades pessoais e familiares.

Compartilhamento de Trabalho: Dois ou mais funcionários compartilham as responsabilidades de um único cargo, permitindo uma melhor gestão do tempo e das responsabilidades pessoais.

Semana de Trabalho Reduzida: Redução do número de dias ou horas trabalhadas na semana, mantendo a produtividade e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Algumas categorias acima descritas podem se entrelaçar em termos de definições mas se olharmos os modelos internacionais dos países de primeiro mundo, compreenderemos que a produtividade foi desvinculada de presença física o que tornou credível o trabalho remoto e contribuiu para uma receita financeira significativa para as empresas tal como referencia o relatório da McKinsey onde a adoção do trabalho remoto em setores que podem se beneficiar dessa prática levou a um aumento de produtividade entre 20% e 25% em algumas indústrias.

Outro dado estatístico relevante foi da Global Workplace Analytics em que a economia potencial para empresas americanas é de aproximadamente \$11,000 por ano por funcionário que trabalha remotamente, devido à redução de custos operacionais e aumento de produtividade.

As empresas que adotaram essa prática têm demonstrado resiliência e crescimento, adaptando-se às mudanças nas dinâmicas de trabalho e aproveitando as vantagens oferecidas pela flexibilidade.

A flexibilidade do trabalho remoto levou a um aumento na satisfação dos funcionários, resultando em menor rotatividade e maior retenção de talentos.

2.9 Benefícios da Flexibilização

A flexibilização dos modelos de trabalho tem sido amplamente estudada e discutida por diversos autores e especialistas, incluindo vários estudiosos portugueses e mesmo moçambicanos, que têm contribuído significativamente para a compreensão dos seus benefícios.

2.9.1 Aumento da Produtividade

Um dos principais benefícios apontados por diversos estudos, é o aumento da produtividade dos trabalhadores em modelos de trabalho flexíveis. Segundo a pesquisa de Gomes (2020:112), a flexibilidade permite aos funcionários ajustar seus horários de trabalho às suas necessidades pessoais, resultando em maior foco e eficiência durante o horário de trabalho. Além disso, a eliminação do tempo de deslocamento diário contribui para que os trabalhadores tenham mais tempo e energia para se dedicar às suas tarefas profissionais.

2.9.2 Melhoria na Satisfação e Retenção de Funcionários

A satisfação dos funcionários também é significativamente impactada pela adoção de modelos de trabalho flexíveis. Sousa e Silva (2019:43) argumentam que a flexibilidade no local de trabalho é um fator determinante para a satisfação dos empregados, pois lhes proporciona um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essa satisfação, por sua vez, reduz a rotatividade de funcionários, promovendo uma maior retenção de talentos nas empresas.

2.9.3 Redução dos Custos Operacionais

A flexibilização do trabalho também traz benefícios financeiros diretos para as empresas. De acordo com a análise de Ferreira (2018: 48,55), as organizações que implementam o trabalho remoto ou híbrido conseguem reduzir significativamente os custos com infraestrutura, como aluguéis de escritórios, utilidades e manutenção. Este impacto financeiro positivo é especialmente relevante em tempos de crise econômica, onde a eficiência operacional é crucial para a sobrevivência das empresas.

2.9.4 Melhoria na Qualidade de Vida dos Funcionários

Outro benefício importante mencionado por autores como Pereira e Rocha (2021:54,70) é a melhoria na qualidade de vida dos funcionários. A possibilidade de trabalhar remotamente ou em horários flexíveis permite aos trabalhadores gerir melhor suas responsabilidades familiares e pessoais, resultando em menor estresse e maior bem-estar. Isso não apenas melhora a saúde mental dos empregados, mas também se traduz em menor absenteísmo e maior compromisso com a empresa.

2.9.5 Acesso a Talentos Globais

A flexibilização do trabalho também amplia o *pool* de talentos disponíveis para as empresas. Conforme observado por Martins (2017:89), as empresas que adotam o trabalho remoto podem recrutar talentos de qualquer parte do mundo, não se limitando a uma localização geográfica específica. Isso permite às organizações encontrar os melhores profissionais para suas necessidades, independentemente de onde eles estejam localizados. Assim entendemos que a flexibilização do trabalho não somente facilita a adaptação às necessidades individuais dos empregados, mas também permite que as empresas se beneficiem de uma base de talentos mais ampla e diversificada, o que pode levar a uma maior inovação e competitividade.

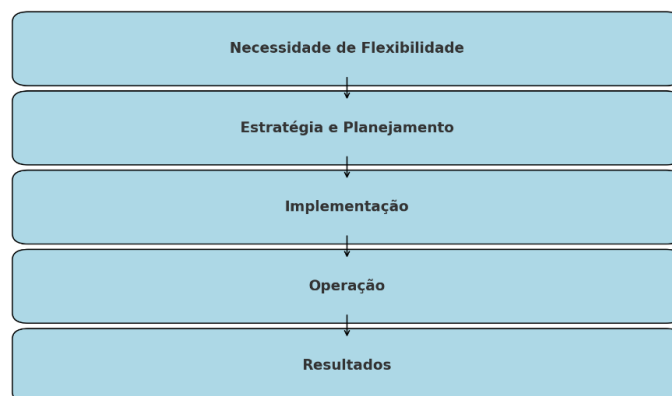
Na literatura acadêmica e prática, várias teorias e modelos foram desenvolvidos para explicar e prever as vantagens operacionais. Por exemplo, a teoria da vantagem competitiva de Michael Porter destaca a importância de estratégias de diferenciação de custos e foco como fontes de vantagem competitiva sustentável. Modelos como o Lean Manufacturing e o Six Sigma são amplamente estudados por suas contribuições para melhorar a eficiência operacional e reduzir desperdícios. É importante ressaltar que a pesquisa nesta área não se limita apenas a grandes corporações, mas também se estende a pequenas e médias empresas, setor público e organizações sem fins lucrativos. A aplicação de princípios de vantagens operacionais pode variar significativamente dependendo do contexto organizacional e dos objetivos estratégicos. Conforme mencionam os artigos das entidades reguladoras do trabalho este campo continua a evoluir à medida que novas tecnologias, práticas de gestão e exigências do mercado surgem, exigindo uma constante revisão e adaptação das estratégias operacionais das organizações

CAPÍTULO III- ANÁLISE DISCUSSÃO E TRATAMENTO DE DADOS

No presente capítulo apresentamos resultados das análises dos conteúdos tratados no presente estudo, com bases legais, políticas públicas, legislação e resultados. A nossa análise de dados envolveu a aplicação de técnicas estatísticas e métodos qualitativos para examinar e interpretar os dados coletados, e a nossa discussão contextualiza esses resultados dentro do contexto teórico e prático da pesquisa

Até ao presente momento analisamos a flexibilidade numa perspectiva de funcionamento empresarial impactante na vida do trabalhador, mas por outro lado temos a flexibilização na perspectiva dos contratos terceirizados que ocorrem numa perspectiva de benefício a entidade patronal, os chamados contratos precários ou terceirizados. Conforme as palavras de Leal Amado a precarização pode afetar negativamente os direitos dos trabalhadores, aumentando a insegurança no emprego e diminuindo a proteção social. Leal Amado também analisa como práticas como a contratação temporária, terceirização e outras formas de trabalho precário podem ser utilizadas para contornar regulamentações laborais mais rígidas, criando um ambiente onde os trabalhadores têm menos garantias e direitos. Aqui está a visualização da cadeia de flexibilização do trabalho. A imagem ilustra as etapas principais, desde a "Necessidade de Flexibilidade" até os "Resultados", com setas indicando o fluxo de informações e ações entre cada etapa.

1.Figura1 cadeia de flexibilização



Entretanto nem sempre o trabalho foi taxativamente disciplinado por lei ou integrou-se a ele um contrato de trabalho propriamente escrito. O que, com o passar do tempo, foi um dos factores determinantes para a existência de conceitos de flexibilização de trabalho, e com isso, as respectivas normas que devem garantir equidade nesse negócio jurídico

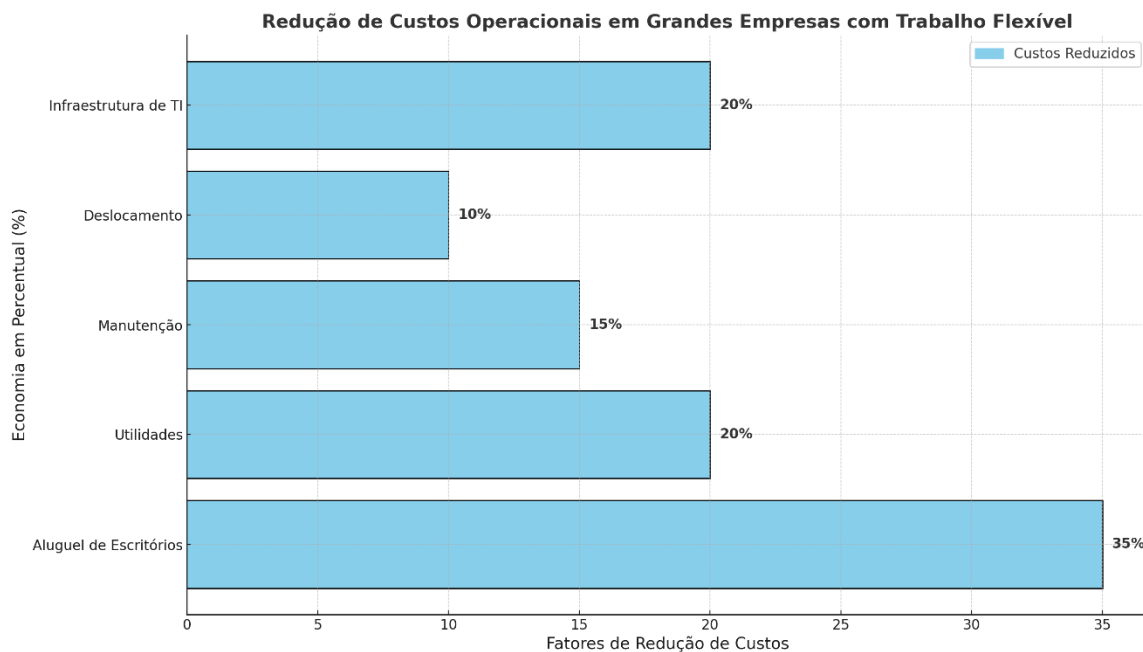
A Constituição da República de Moçambique reconhece o direito ao trabalho como um direito fundamental e estabelece os princípios e diretrizes para proteger os direitos dos trabalhadores, promover o emprego e garantir condições de trabalho dignas e seguras, estabelece igualmente os princípios e diretrizes para a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção do emprego. Aqui estão alguns dos principais pontos relacionados ao direito ao trabalho conforme podemos extrair do estabelecido na Constituição de Moçambique (Artigo 84º):

- a) **Igualdade no Acesso ao Trabalho:** A Constituição de Moçambique garante a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, proibindo qualquer forma de discriminação baseada em cor, raça, etnia, gênero, religião, opinião política, origem social, entre outros motivos.
- b) **Direito ao Trabalho Digno e Produtivo:** A Constituição reconhece o direito de todos os cidadãos a um trabalho digno e produtivo, com condições justas e equitativas. Isso inclui a proteção contra a exploração e abuso no local de trabalho.
- c) **Direitos dos Trabalhadores:** A Constituição protege os direitos dos trabalhadores, incluindo o direito à liberdade sindical, negociação colectiva e greve, conforme estabelecido nas leis trabalhistas de Moçambique.
- d) **Proteção à Saúde e Segurança no Trabalho:** A Constituição estabelece a responsabilidade do Estado e dos empregadores de garantir a saúde e segurança dos trabalhadores no local de trabalho, bem como o acesso a serviços de saúde ocupacional.

- a) **Proteção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes:** A Constituição reconhece os direitos dos trabalhadores migrantes e estabelece medidas para proteger seus direitos, incluindo o acesso à justiça e a assistência consular, conforme necessário.
- b) **Promoção do Emprego e Desenvolvimento Econômico:** A Constituição estabelece o compromisso do Estado em promover o pleno emprego e o desenvolvimento econômico, através da implementação de políticas e programas destinados a criar oportunidades de emprego e melhorar as condições de trabalho.
- c) **Direito a constituição Sindical-** Onde a partir deste ponto se aborda as liberdades de acordos, convenções e negociações colectivas de trabalho

Entretanto, sabe-se que por um lado essa flexibilização pode ser considerada tendenciosa, mas por outro, trás benefícios de redução de custos operacionais para a camada empregadora

2 figura de redução de custos operacionais



3.1 Legislação e Políticas Públicas

A legislação laboral em Moçambique tem passado por várias transformações ao longo dos anos, visando adaptar-se às mudanças no mercado de trabalho e às necessidades dos trabalhadores e empregadores. A mais recente alteração significativa é a Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, que traz novas disposições sobre o trabalho em diversas áreas. Esta seção abordará as principais mudanças introduzidas por esta lei, destacando os artigos relevantes e suas implicações para a flexibilização dos modelos de trabalho.

A Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, publicada no Boletim da República, tem como objetivo de acordo com o Ministério do trabalho, modernizar a legislação laboral em Moçambique, promovendo um ambiente de trabalho mais flexível e adaptável às novas realidades económicas e tecnológicas. Esta lei vem substituir a anterior lei do trabalho, introduzindo reformas que impactam diretamente a relação entre empregadores e empregados. O Governo moçambicano quer que a Assembleia da República de Moçambique legisle sobre o teletrabalho e em relação aos horários laborais do sector petrolífero e mineiro, como refere a proposta de revisão da lei do trabalho. Alguns são pontos que pelas políticas públicas poderemos acomodar

3.3.1 Objetivo da Lei

Os objetivos da lei, incluem a criação de um ambiente de trabalho seguro, saudável, a promoção da empregabilidade e a garantia de condições justas de trabalho.

3.3.2 Flexibilização dos Modelos de Trabalho

Um dos pontos centrais da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto é a introdução de medidas que facilitam a flexibilização dos modelos de trabalho, permitindo uma melhor adaptação às necessidades dos trabalhadores e empregadores.

3.3.3 Trabalho Remoto

Este aspecto poderá regulamentar o trabalho remoto, definindo as condições em que pode ser realizado e os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores. A lei estabelece que o trabalho

remoto deve ser acordado por escrito e pode ser temporário ou permanente, dependendo das necessidades da empresa e do trabalhador.

3.3.4 Horário Flexível

A legislação permite que empregadores e empregados acordem horários de trabalho flexíveis dos 2 lados, desde que para tal, respeitem o limite máximo de horas semanais de trabalho. Este artigo visa proporcionar maior autonomia aos trabalhadores na gestão do seu tempo, melhorando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

3.3.5 Saúde e Segurança no Trabalho Remoto

Este artigo estabelece que os empregadores são responsáveis por garantir condições adequadas de saúde e segurança para os trabalhadores remotos. Inclui a obrigação de fornecer equipamentos necessários e assegurar que os locais de trabalho cumpram as normas de segurança.

3.3.6 Direitos de Desconexão

A lei introduz o direito à desconexão, permitindo que os trabalhadores desliguem-se das atividades laborais fora do horário de trabalho, sem sanções. Este direito é fundamental para proteger a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

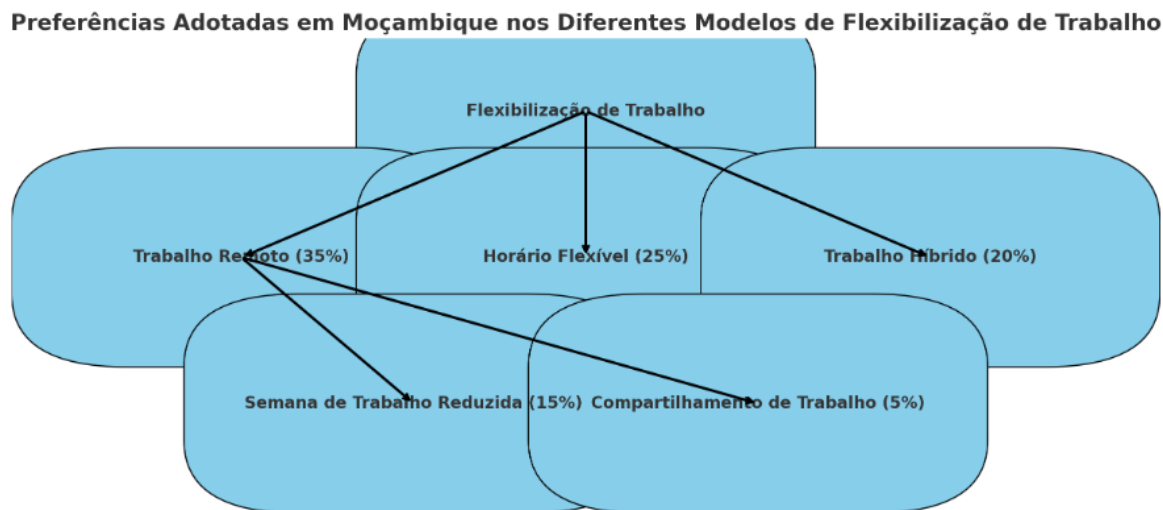
3.3.7 Adaptação das Políticas de Recursos Humanos

As empresas devem rever e atualizar suas políticas de recursos humanos(ou capital humano como agora se chamam estes departamentos nas empresas) para alinhar-se com as novas disposições legais. Isso inclui a revisão dos contratos de trabalho, a implementação de políticas de trabalho remoto e a adaptação dos horários de trabalho

A Lei n.º 13/2023 representa um marco importante na evolução das relações laborais em Moçambique. Ao introduzir medidas que promovem a flexibilização dos modelos de trabalho, a lei responde às necessidades de um mercado de trabalho em constante mudança, promovendo a proteção dos direitos dos trabalhadores e incentivando a modernização das práticas empresariais. As empresas, por sua vez, devem adaptar-se a essas mudanças, aproveitando as oportunidades para melhorar a produtividade e competitividade no mercado global. A lei incentiva as empresas a investirem em formação e capacitação dos seus trabalhadores, especialmente em habilidades necessárias para a adaptação aos modelos de trabalho flexíveis e ao uso de novas tecnologias.

Em muito se pode explorar quando se fala de aspectos relacionados a flexibilidade, entretanto existem diferentes tipos de modelos que podem atender a infinidade de necessidades da industria comercial e em mocambique esse tecido apresenta a seguinte estatística

3 figura de distribuição percentual dos modelos de flexibilização



Entretanto, até ao presente momento analisamos a flexibilidade numa perspectiva de funcionamento empresarial impactante na vida do trabalhador, mas por outro lado, temos a flexibilização na perspectiva dos contratos terceirizados que ocorrem numa perspectiva de benefício a entidade patronal, os chamados contratos precários ou terceirizados. Conforme as palavras de Leal Amado a precarização pode afetar negativamente os direitos dos trabalhadores, aumentando a insegurança no emprego e diminuindo a proteção social. Leal Amado também analisa como práticas, a contratação temporária, terceirização e outras formas de trabalho precário podem ser utilizadas para contornar regulamentações laborais mais rígidas, criando um ambiente onde os trabalhadores têm menos garantias e direitos.

Estudos como os de Greenhalgh e Rosenblatt (1984) e Sverke et al. (2002) destacam que a insegurança no trabalho é um fenómeno multidimensional, influenciado por fatores económicos, organizacionais e individuais.

3.4 Impacto dos Contratos Precários

Conforme definimos em sede de levantamento teórico, os contratos precários são aqueles que não oferecem estabilidade ou segurança a longo prazo aos trabalhadores no nosso entendimento.

Entretanto, a nova Lei do Trabalho de Moçambique, Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, introduz um conjunto de disposições legais que regulam os contratos de trabalho precários, com o objetivo de equilibrar a flexibilidade necessária às empresas e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

De acordo com o artigo 19º da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, o contrato a prazo certo deve ser celebrado por escrito e conter informações detalhadas sobre a duração do contrato, a natureza das tarefas a serem desempenhadas e as condições de trabalho. A duração máxima para contratos a prazo certo é de dois anos, podendo estes, serem renovados em até duas vezes, desde que, o total não exceda o período máximo permitido.

A legislação moçambicana estabelece ainda condições específicas sob as quais os contratos a prazo certo podem ser utilizados. Segundo o artigo 20º, esses contratos só são permitidos em situações excepcionais, como substituição temporária de trabalhadores, execução de tarefas temporárias e projetos de duração limitada.

O artigo 21º destaca que, caso um trabalhador permaneça na empresa após o término do contrato a prazo certo sem uma renovação formal, o contrato será automaticamente convertido em um contrato por tempo indeterminado. Esta disposição visa evitar a exploração e abuso dos contratos precários pelos empregadores.

A nova lei também reforça os mecanismos de fiscalização e cumprimento das disposições relativas aos contratos precários. O artigo 54º estabelece que a Inspeção Geral do Trabalho tem o dever de monitorar e assegurar que os empregadores cumpram as normas estabelecidas, aplicando sanções em caso de infrações.

Além das características trazidas pela doutrina podemos interpretar alguns artigos que nos direcionam em termos de orientação legal sobre a matéria, nomeadamente:

3.4.1 Duração Determinada

Os contratos precários têm uma duração limitada e específica. De acordo com o artigo 19º da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto de 25 de Agosto, a duração máxima dos contratos a prazo certo é de dois anos, podendo ser renovados em até duas vezes, desde que o período total não exceda os quatro anos.

3.4.2 Natureza Temporária

Esses contratos são utilizados para atender necessidades temporárias do empregador, tais como:

- a) Substituição temporária de trabalhadores ausentes (artigo 20º, alínea a).
- b) Execução de tarefas de carácter temporário ou sazonal (artigo 20º, alínea b).
- c) Realização de projetos com duração limitada (artigo 2º, alínea c).

3.4.3 Formalização Escrita

Os contratos precários devem ser formalizados por escrito, contendo informações detalhadas sobre a natureza do trabalho, a duração do contrato e as condições de trabalho. Esta exigência está prevista no artigo 19 da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, garantindo transparência e clareza para ambas as partes.

3.4.4 Renovação e Limitações

A renovação dos contratos a prazo certo é permitida, mas com limitações específicas. O artigo 21º estipula que um contrato a prazo certo pode ser renovado apenas duas vezes, e a duração total, incluindo renovações, não deve exceder quatro anos. Se um trabalhador continuar a prestar serviços após o término do contrato sem renovação formal, o contrato será automaticamente convertido em contrato por tempo indeterminado.

A forma escrita para os contratos no geral encontra subsídios igualmente no código civil vigente

3.5 Direitos dos Trabalhadores

Mesmo sendo contratos de natureza temporária, os trabalhadores felizmente têm direitos assegurados, tais como:

- a) Férias remuneradas e subsídios de férias e de Natal (artigo 26º).
- b) Proteção contra despedimentos arbitrários (artigo 26º).
- c) Igualdade de tratamento em comparação com trabalhadores permanentes, incluindo acesso à formação profissional e oportunidades de progressão na carreira (artigo 27º).

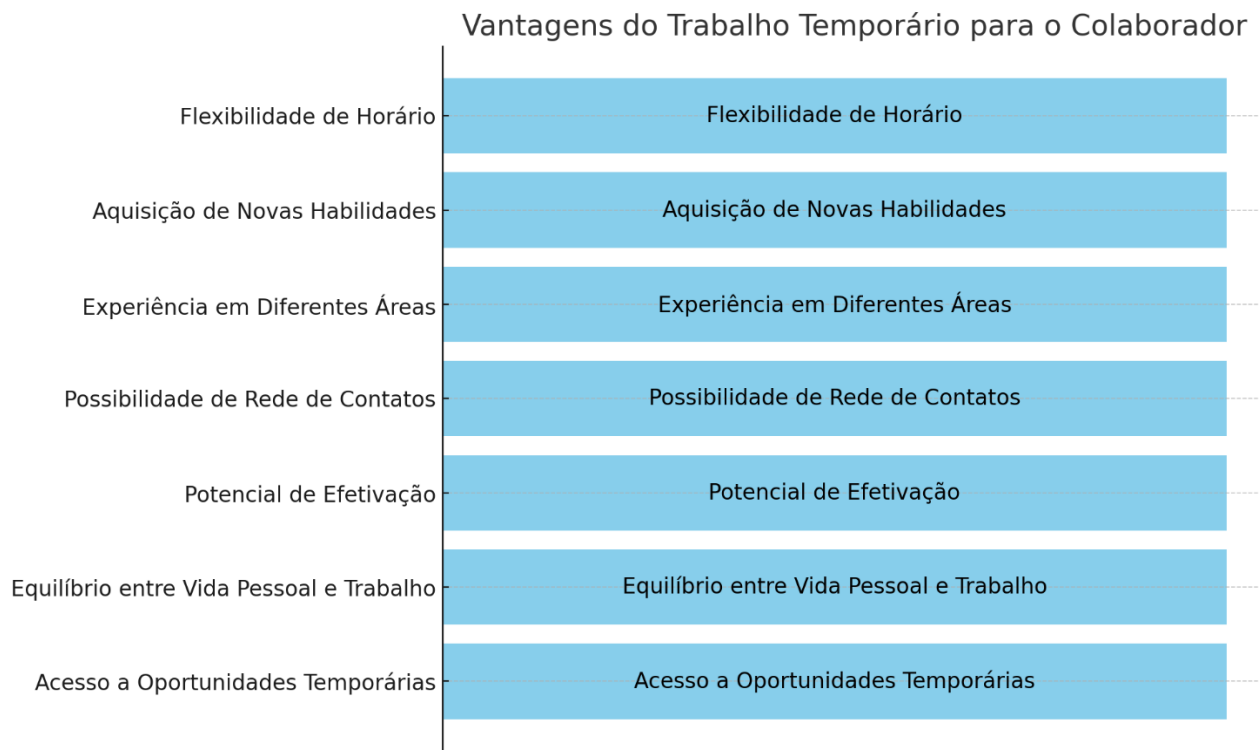
Ora, embora apresentemos um tecido de desvantagens e inseguranças que é o mais garantido dos aspectos numa relação laboral datada para terminar, há também que apontar alguns aspectos que proporcionam vantagem ao trabalhador nesse regime

3.6 Vantagens do Trabalho Agenciado

- Flexibilidade de Horário: Permite ajustar o trabalho às necessidades pessoais e compromissos.
- Aquisição de Novas Habilidades: Oferece oportunidades para aprender e desenvolver novas competências.
- Experiência em Diferentes Áreas: Possibilita a atuação em diversos setores, aumentando a versatilidade do trabalhador.
- Possibilidade de Rede de Contatos: Facilita a criação de conexões profissionais valiosas.
- Potencial de Efetivação: Algumas posições temporárias podem levar a uma contratação permanente.
- Equilíbrio entre Vida Pessoal e Trabalho: A flexibilidade pode contribuir para um melhor balanço entre trabalho e vida pessoal.
- Acesso a Oportunidades Temporárias: Permite acesso a empregos que, de outra forma, poderiam estar indisponíveis.

Podemos compreender isso esquematizando os pontos forte que soam melhor na adaptação e equilíbrio da vida do trabalhador

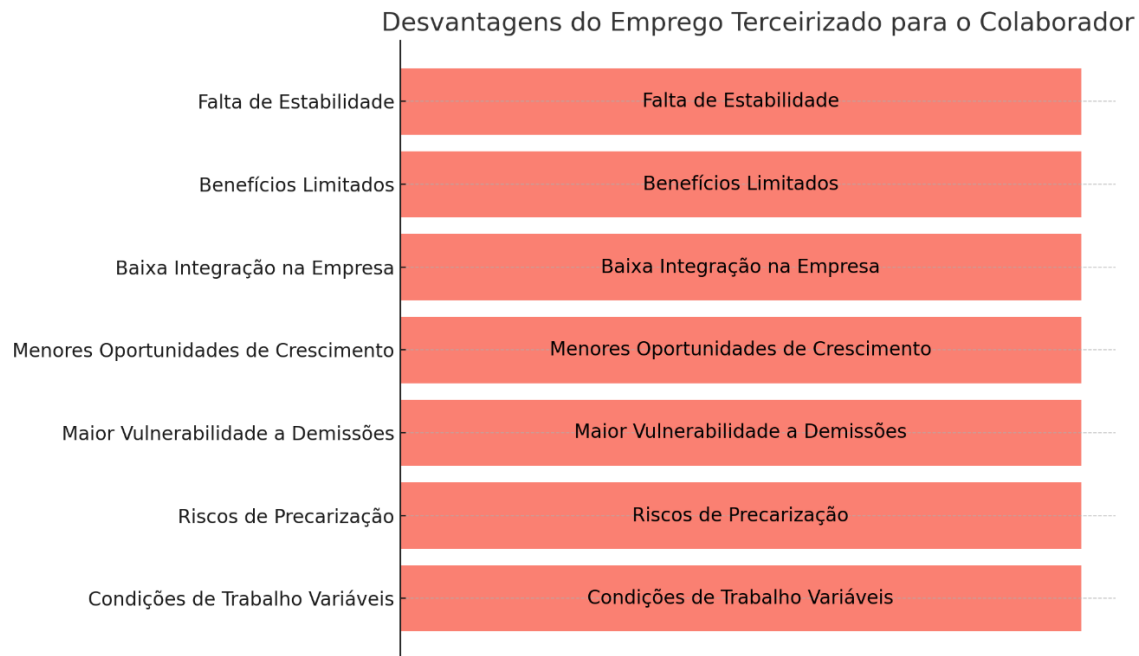
4 Figura de análise de benefícios dos contratos terceirizados



Por outro lado e conforme vem sendo a crítica de vários autores, esse modelo apresenta maioritariamente sensibilidades e impactos nas duas variáveis, foi possível esquematizar as principais desvantagens associados a esse modelo com impacto directo na actuação do colaborador

A Inspeção Geral do Trabalho é responsável por monitorar a aplicação correta dos contratos precários, conforme estipulado no artigo 54

5 Figura de análise de riscos associados ao contrato terceirizado



- a) **Falta de Estabilidade:** Contratos temporários ou incertos podem levar à insegurança no emprego.
- b) **Benefícios Limitados:** Muitas vezes, trabalhadores terceirizados têm acesso limitado a benefícios como planos de saúde, férias remuneradas, e outros direitos laborais.
- c) **Baixa Integração na Empresa:** Trabalhadores terceirizados podem se sentir menos integrados na cultura e nos processos da empresa.
- d) **Menores Oportunidades de Crescimento:** Oportunidades de promoção e desenvolvimento de carreira podem ser mais limitadas para trabalhadores terceirizados.
- e) **Maior Vulnerabilidade a Demissões:** Trabalhadores terceirizados podem ser mais facilmente dispensados em momentos de crise ou mudanças na empresa.
- f) **Riscos de Precarização:** A terceirização pode levar a condições de trabalho menos favoráveis e salários mais baixos.

g) Condições de Trabalho Variáveis: As condições de trabalho podem variar significativamente dependendo do contrato e do cliente.

3.7 Papel da Negociação Colectiva Nos Contratos Precários

Os contratos precários são uma realidade persistente em muitos países ao redor do mundo, incluindo Moçambique. Esses contratos, caracterizados pela instabilidade e pela falta de garantias, frequentemente colocam os trabalhadores em situações de vulnerabilidade. No entanto, a negociação colectiva, emerge como uma poderosa ferramenta para mitigar esses impactos negativos e promover condições de trabalho mais dignas e seguras.

A negociação colectiva, é um processo através do qual sindicatos e empregadores discutem e estabelecem condições de trabalho, salários e outros benefícios para os trabalhadores, ainda desempenha um papel crucial na regulação dos contratos precários. Na perspectiva de Mota Pinto, a negociação colectiva não só protege os direitos dos trabalhadores como também promove a estabilidade econômica e social.

Em Moçambique, a Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto introduziu medidas para regularizar e proteger os trabalhadores em contratos precários, estabelecendo diretrizes claras para a negociação colectiva e incentivando práticas de trabalho mais justas e seguras.

Nesse âmbito, poderá surgir a questão do tipo de actuação que as negociações possuem no processo de minimização dos impactos negativos desses modelos. O que foi possível arrolar alguns pontos de vista principais:

- 1- Estabelecimento de Condições de Trabalho Justas: Através da negociação colectiva, sindicatos e empregadores podem negociar condições de trabalho mais estáveis e seguras, incluindo salários mínimos adequados, benefícios como seguro saúde e aposentadoria, e limitações claras sobre horas de trabalho e condições de segurança no local de trabalho.

- 2- Fortalecimento da Segurança no Emprego: Contratos precários muitas vezes implicam em falta de segurança no emprego e vulnerabilidade dos trabalhadores. A negociação colectiva pode estabelecer cláusulas que promovem maior segurança no emprego, como a preferência por contratos permanentes ou a garantia de recondução após término de contrato.
- 3- Regulação de Tipos de Contrato: Em muitos casos, a negociação colectiva pode influenciar na regulação e limitação de tipos específicos de contratos precários, como contratos temporários ou a termo, estabelecendo critérios claros para sua utilização e evitando abusos.
- 4- Proteção contra Demissões Arbitrárias: Acordos colectivos, frequentemente incluem cláusulas que protegem os trabalhadores contra demissões arbitrárias ou injustificadas, proporcionando um processo mais justo em casos de rescisão de contrato.
- 5- Promoção da Estabilidade Econômica e Social: Ao garantir condições de trabalho mais estáveis e justas, a negociação colectiva contribui para a estabilidade econômica dos trabalhadores e suas famílias, reduzindo a incerteza e promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.
- 6- Capacitação e Fortalecimento Sindical: A negociação colectiva não apenas beneficia os trabalhadores individualmente, mas também fortalece os sindicatos e suas capacidades de representação e negociação, criando um ciclo de melhoria contínua nas condições de trabalho.

Esses pontos destacam como a negociação colectiva pode ser uma ferramenta poderosa na minimização dos trabalhos precários, proporcionando uma base legal e negociada para melhorar as condições de emprego e proteger os direitos dos trabalhadores.

Globalmente são conhecidas algumas empresas que dispõem dos melhores acordos colectivos de trabalho, actuando em diferentes áreas, o que reforça a ideia de que independentemente do trabalho técnico a ser desempenhado, a protecção jurídica se mostra inegociável

Posição	Empresa	País de Origem	Setor Económico
1	Google (Alphabet Inc.)	EUA	Tecnologia e Internet
2	Siemens AG	Alemanha	Eletrónicos e Engenharia
3	Novo Nordisk	Dinamarca	Farmacêutico
4	IKEA Group	Suécia	Varejo de Móveis e Decoração
5	Nestlé SA	Suíça	Alimentos e Bebidas
6	BMW Group	Alemanha	Automotivo
7	Unilever	Reino Unido	Bens de Consumo
8	Salesforce	EUA	Tecnologia e Software
9	Johnson & Johnson	EUA	Saúde e Bem-Estar
10	Telefonica SA	Espanha	Telecomunicações

Tabela1- Empresas Globais com melhores Acordos

Fonte: Relatório de 2023 do Boston Consulting Group (BCG) sobre empresas globais com práticas exemplares de negociação coletiva.

Essa informação pode variar ao longo do tempo e depende de diferentes critérios de avaliação, entretanto acima apresentamos com os dados mais actualizados e abrangentes em termos de categorias de empresas

3.8 Processos de Negociação Colectiva

A negociação colectiva é o processo pelo qual empregadores e sindicatos discutem e acordam condições de trabalho e outros aspectos relacionados ao emprego conforme já citado. É um mecanismo crucial para a regulação das relações de trabalho e a promoção da justiça social no ambiente de trabalho.

A negociação colectiva é um dos pilares fundamentais das relações laborais modernas. Trata-se de um processo pelo qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores discutem e chegam a acordos sobre as condições de trabalho. Do que podemos interpretar, é que o objetivo em explorar os processos de negociação colectiva, destaca-se também sua importância, fases, desafios e tendências atuais. Também são mencionados estes aspectos por alguns autores que contribuíram significativamente para o entendimento desse tema.

Segundo autores como Amauri Mascaro Nascimento (2008:67), e Monteiro Fernandes (2014:306), destacam a negociação colectiva como um mecanismo crucial para a regulação das relações de trabalho e a promoção da paz social.

Segundo Nascimento, em sua obra "Curso de Direito do Trabalho", enfatiza que a negociação colectiva é um instrumento vital para a proteção dos direitos dos trabalhadores e para a democratização das relações de trabalho. Fernandes, por sua vez, em "Direito do Trabalho", sublinha a importância da negociação colectiva na construção de um ambiente laboral mais equitativo e harmonioso.

Alice Monteiro de Barros, em "Curso de Direito do Trabalho (2017)", oferece uma abordagem aprofundada dos fundamentos da negociação colectiva. Ela enfatiza os direitos e deveres das partes envolvidas, além de analisar as consequências legais dos acordos coletivos. Barros destaca a importância de uma negociação justa e equilibrada para a manutenção da paz social e a melhoria das condições de trabalho.

O Processo de negociação colectiva sem dúvida para vários ordenamentos vem responder a aspectos cruciais sobre o equilíbrio de vida e balanço entre interesses de ambas partes na relação jurídico-laboral. Esse processo responde a todas questões que nao foram possíveis adicionarnos contratos de ordem individual.

Entretanto, desde a sua montagem/negociação até a implementação e efeitos juridicos, existem fases e entidades envolvidas que podemos apreciar. A negociação colectiva é um processo complexo e dinâmico que envolve várias etapas distintas. Cada uma dessas fases desempenha um papel crucial na obtenção de um acordo satisfatório para ambas as partes envolvidas. A seguir, descrevemos cada uma dessas fases de forma detalhada.

3.8.1 Preparação

A preparação é a fase inicial e fundamental de qualquer processo de negociação colectiva. Durante essa etapa, ambas as partes – sindicatos (representantes dos trabalhadores) e empregadores realizam um trabalho intenso de coleta de informações, análise de dados e definição de objetivos e estratégias.

- **Coleta de Informações:** Ambas as partes reúnem dados relevantes sobre as condições atuais de trabalho, práticas salariais, benefícios, produtividade, desempenho financeiro da empresa e outras questões pertinentes.

- **Análise das Necessidades e Prioridades:** As partes analisam suas necessidades e prioridades. Para os sindicatos, isso pode incluir melhores salários, condições de trabalho, segurança e benefícios adicionais. Para os empregadores, pode envolver controle de custos, produtividade e flexibilidade.

- **Definição de Objetivos:** Ambas as partes definem seus objetivos específicos para a negociação. Esses objetivos devem ser claros, realistas e alinhados com as necessidades identificadas.

- **Estratégia de Negociação:** As partes desenvolvem suas estratégias de negociação, incluindo as táticas que usarão para alcançar seus objetivos. Isso pode incluir a preparação de argumentos, identificação de possíveis concessões e definição de pontos não negociáveis.

- **Formação da Equipe de Negociação:** Ambas as partes selecionam suas equipes de negociação, que geralmente incluem representantes com conhecimento técnico e habilidades de negociação.

*A fase de preparação é crucial para garantir que ambas as partes estejam bem informadas e prontas para negociar de maneira eficaz. Uma preparação inadequada pode levar a impasses, mal-entendidos e acordos insatisfatórios.

3.8.2 Discussão

A fase de discussão é quando as negociações formais começam. Nesta etapa, as partes se reúnem para apresentar suas propostas iniciais, ouvir as contrapropostas e discutir os pontos de interesse.

- **Apresentação de Propostas:** Ambas as partes apresentam suas propostas iniciais. Estas propostas geralmente refletem as prioridades e objetivos definidos na fase de preparação.

- **Escuta Ativa:** As partes escutam ativamente as propostas e argumentos umas das outras. A escuta ativa é crucial para entender as necessidades e preocupações subjacentes.

- **Discussão de Posições:** As partes discutem suas posições, esclarecendo quaisquer dúvidas e fornecendo justificativas para suas propostas. Esta discussão ajuda a identificar áreas de concordância e discordância.

- **Estabelecimento de Pontos em Comum:** As partes procuram estabelecer pontos em comum e identificar áreas onde podem ocorrer compromissos.

*A fase de discussão é fundamental para construir um entendimento mútuo e estabelecer um terreno comum. É durante essa fase que as partes começam a moldar o acordo final.

3.8.3. Aproximação de Posições

A aproximação de posições é a fase em que as partes trabalham para reduzir as diferenças entre suas propostas e chegar a um compromisso que seja aceitável para ambas.

- **Negociação de Concessões:** As partes negociam concessões, ajustando suas posições para acomodar as preocupações e necessidades umas das outras.
- **Mediação (se necessário):** Em alguns casos, pode ser necessário recorrer à mediação para ajudar a facilitar as negociações e resolver impasses. Um mediador neutro pode ajudar as partes a encontrar soluções criativas e mutuamente benéficas.
- **Formulação de Compromissos:** As partes formulam compromissos específicos que possam satisfazer ambas as partes. Esses compromissos podem incluir ajustes salariais, mudanças nas condições de trabalho, novos benefícios ou outras concessões.
- **Redução de Diferentes:** Através de negociações contínuas, as partes trabalham para reduzir as diferenças e convergir para um acordo comum.

*A fase de aproximação de posições é crítica para alcançar um acordo. A capacidade de ambas as partes de negociar de boa fé e fazer concessões é essencial para o sucesso das negociações.

3.8.4. Constatação

A constatação é a fase em que as partes formalizam o acordo final. Esta etapa envolve a redação e assinatura de convenções ou acordos coletivos que terão força de lei entre as partes.

- **Redação do Acordo:** As partes redigem o acordo final, detalhando todas as cláusulas acordadas. Este documento deve ser claro, preciso e abrangente.

Podemos notar que a boa-fé como princípio do direito civil no seu todo também deve ser observada no seu sentido material deste a fase de discussão até a fase de implementação. O Artigo 227.º estabelece que "nas negociações preliminares e na formação dos contratos, bem como na sua execução, as partes devem proceder de boa-fé, tanto exercendo os seus direitos como cumprindo as suas obrigações". Este artigo reforça a necessidade de lealdade e honestidade em todas as fases do processo contratual. O respeito à boa-fé contribui significativamente para a construção de um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo, beneficiando tanto os trabalhadores quanto os empregadores.

- **Revisão Legal:** O acordo é revisado por consultores legais para garantir que esteja em conformidade com a legislação aplicável e que todas as cláusulas sejam exequíveis.
- **Assinatura do Acordo:** Ambas as partes assinam o acordo final, formalizando-o. A assinatura confere ao acordo sua validade legal.
- **Comunicação às Partes Interessadas:** O acordo final é comunicado a todas as partes interessadas, incluindo os trabalhadores e a administração da empresa.

*A conclusão formaliza o acordo alcançado durante as negociações. Um acordo bem redigido e claramente comunicado é essencial para a implementação bem-sucedida e para evitar disputas futuras.

3.8.5. Implementação e Fiscalização

Após a conclusão do acordo, inicia-se a fase de implementação e fiscalização. Esta etapa é crucial para garantir que as cláusulas do acordo sejam efetivamente cumpridas e aplicadas.

- **Divulgação do Acordo:** O conteúdo do acordo é divulgado amplamente entre todos os trabalhadores e a administração da empresa para garantir que todos estejam cientes das novas condições de trabalho.
- **As partes responsáveis implementam as cláusulas do acordo.** Isso pode envolver ajustes salariais, mudanças nas condições de trabalho, implementação de novos benefícios, entre outras ações.
- **Monitoramento Contínuo:** Ambas as partes monitoram continuamente a implementação do acordo para garantir que todas as cláusulas sejam cumpridas. Isso pode incluir a criação de comitês de acompanhamento ou a realização de reuniões periódicas de revisão.

Se olharmos a prática de jurisprudência através de acórdãos do tribunal de trabalho poderemos ver refletidas essas fases

- **Resolução de Conflitos:** Qualquer conflito ou discrepância na implementação do acordo deve ser resolvido rapidamente. Mecanismos de resolução de conflitos, como mediação ou arbitragem, podem ser utilizados conforme necessário.

- **Avaliação e Relatórios:** As partes realizam avaliações periódicas para verificar a eficácia do acordo e seu impacto nas condições de trabalho e na relação laboral. Relatórios detalhados podem ser preparados para documentar os progressos e identificar áreas para melhorias futuras.

*A fase de implementação e fiscalização é vital para garantir que o acordo coletivo seja respeitado e aplicado corretamente. Uma implementação eficaz promove a confiança entre as partes e contribui para a estabilidade e harmonia no local de trabalho.

É importante frisar que essas fases derivam maioritariamente do que é observado dentro de políticas públicas e globais atentando a normas de implementação que cada sujeito segue. Esse gênero de acordos não vinculam somente os representantes empresariais mas, igualmente vinculam os trabalhadores no seu cumprimento

Cada etapa exige compromisso, habilidade de negociação e uma abordagem cooperativa. A compreensão detalhada dessas fases permite que empregadores e sindicatos conduzam negociações mais eficazes, promovendo condições de trabalho justas e equilibradas e contribuindo para a paz social e a prosperidade econômica.

Dentro desses acordos nem todas as fases são uniformizadas, há variações conforme as necessidades da empresa e as condições previamente oferecidas às empresas. Para o caso de Moçambique, esses processos são essenciais na regulação das relações de trabalho, promovendo a paz social e a justiça no ambiente laboral. Estes processos envolvem a interação entre empregadores, trabalhadores devidamente representados por suas associações e seus representantes (geralmente sindicatos) para discutir e estabelecer condições de trabalho mutuamente aceitáveis. As fases são praticamente as mesmas que no geral esses contratos apresentam.

Várias pesquisas e relatórios, como a Pesquisa Nacional de Benefícios e Gestão de Capital Humano conduzida pela Tempus Global Group, que avaliou numerosas organizações com base

em compensação, ambiente de trabalho, oportunidades de carreira e cultura corporativa (Cowork Lab). Aqui está uma tabela com algumas das principais empresas e os destaques de suas práticas laborais:

Empresa	Setor	Principais Destaques
Kenmare Moma Processing	Mineração	Reconhecida por robustos benefícios aos empregados e protocolos de segurança.
Vodacom Moçambique	Telecomunicações	Oferece benefícios abrangentes e oportunidades de crescimento na carreira.
Standard Bank	Bancário	Salários competitivos, extensos programas de treinamento e desenvolvimento.
Heineken Moçambique	Manufatura	Conhecida pelo engajamento e programas de bem-estar dos empregados.
Coca-Cola Sabco Moçambique	Bebidas	Investe fortemente em treinamento de empregados e benefícios de saúde.
Sasol Petroleum Temane	Energia	Excelentes padrões de segurança e benefícios aos empregados.
Moza Banco	Bancário	Destaca-se pela satisfação dos empregados e pacotes de benefícios.
Elizabeth Glaser Pediatric AIDS Foundation	ONG	Oferece amplos benefícios de saúde e programas de desenvolvimento de carreira.

Tabela 2- Empresas internas com melhores acordos

Fonte: Pesquisa Nacional de Benefícios e Gestão de Capital Humano conduzida pela Tempus Global Group

3.9 Importância da negociação colectiva como mecanismo de representação dos interesses dos trabalhadores

Nessa fase, podemos notar que não se fala de negociação sem abordar a defesa de interesses do “elo mais fraco” onde é interessante notar que a negociação colectiva não apenas protege os interesses imediatos dos trabalhadores, mas também promove relações de trabalho mais justas e contribui para um desenvolvimento econômico e social mais equilibrado. E, quando se fala de

Cada fase do processo de negociação colectiva desempenha um papel essencial na construção de um acordo que atenda às necessidades de ambas as partes. Desde a preparação meticulosa até a implementação cuidadosa e fiscalização rigorosa

equilíbrio se refere a similar as condições contratuais e laborais de todos. Segundo o que se pode extrair da doutrina e das políticas privadas, podemos assumir que a negociação colectiva desempenha um papel crucial na representação dos interesses dos trabalhadores por várias razões:

- 1- Fortalecimento da voz dos trabalhadores: Através da negociação colectiva, os trabalhadores podem se organizar em sindicatos ou outras formas de representação para negociar melhores condições de trabalho, salários justos, benefícios e segurança no emprego.
- 2- Equilíbrio de poder: Permite que os trabalhadores negociem diretamente com os empregadores em pé de igualdade, equilibrando o poder de barganha individual com o coletivo.
- 3- Proteção contra práticas abusivas: Acordos coletivos frequentemente incluem cláusulas que protegem os trabalhadores contra práticas abusivas ou arbitrárias por parte dos empregadores, garantindo um ambiente de trabalho mais justo e seguro.
- 4- Adaptação às necessidades locais: Negociações colectivas podem ser adaptadas às especificidades locais ou setoriais, levando em conta as condições económicas e sociais de cada contexto.
- 5- Contribuição para a estabilidade económica e social: Ao promover relações laborais mais estáveis e previsíveis, a negociação colectiva pode contribuir para a estabilidade económica e social de uma comunidade ou país.

3.10 Apreciação do Regime jurídico dos Processos de Negociação Colectiva

Sabemos que a negociação colectiva é um processo essencial para a regulamentação das relações de trabalho em Moçambique, permitindo que empregadores e trabalhadores acordem sobre condições de trabalho, salários e outros direitos laborais.

Um marco essencial para a classe trabalhadora é que a legislação moçambicana reconhecer a importância da negociação colectiva como um direito fundamental dos trabalhadores e empregadores.

As principais fontes de regulação incluem:

- a) Constituição da República de Moçambique: Garante o direito à liberdade sindical e à negociação colectiva como fundamentos para a proteção dos direitos dos trabalhadores.
- b) Lei Geral do Trabalho (13/2023 de 25 de Agosto): estabelece os princípios gerais das relações de trabalho em Moçambique, incluindo disposições específicas sobre negociação colectiva e sindicalismo.
- c) Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas por Moçambique: Moçambique é signatário de várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que promovem a negociação colectiva como um direito essencial dos trabalhadores.

Deriva da lei a imperatividade dos acordos coletivos serem registrados e implementados de acordo com os procedimentos estipulados. Desta forma, Garante-se o cumprimento devido desses acordos através de monitoramento e aplicação das disposições legais pertinentes.

No entanto, sua implementação eficaz enfrenta uma série de desafios que podem impactar sua eficácia e sustentabilidade a longo prazo. Os principais desafios enfrentados na implementação de acordos coletivos, foco especial nas contribuições de autores sobre a matéria, podemos concordar que a adiversidade sindical e a fragmentação das organizações sindicais podem dificultar a negociação e a implementação de acordos coletivos abrangentes. De acordo com Mota Pinto(2007:44,270), esse, destaca que a falta de unidade sindical pode enfraquecer a representação dos trabalhadores e dificultar a implementação eficaz de acordos coletivos

Aspectos legais e regulatórios complexos podem complicar a implementação de acordos coletivos, conforme analisado por autores como Vieira de Andrade destacam a necessidade de uma legislação clara e atualizada que apoie a aplicação eficaz dos acordos coletivos e resolva disputas de forma justa. Sem ambiguidade

Outro ponto que nosso compreender deve ser encarado sob duas facetas é o efeito da globalização e as rápidas mudanças tecnológicas que apresentam novos desafios para a implementação de

acordos coletivos. Autores como António Casimiro Ferreira argumentam que adaptações constantes são necessárias para enfrentar essas mudanças e garantir que os acordos coletivos permaneçam relevantes e aplicáveis

Para o caso de Moçambique, Alguns sindicatos e organizações de trabalhadores podem enfrentar desafios em termos de capacidade negocial e recursos para conduzir negociações eficazes com empregadores, especialmente em setores menos organizados. Outro desafio apontado no caso interno seria a volatilidade econômica e as mudanças nas condições de mercado que podem afetar a implementação e a sustentabilidade dos acordos coletivos, exigindo flexibilidade e adaptação por parte das partes envolvidas.

Como tendências, inclusão de cláusulas relacionadas à sustentabilidade ambiental, social e de governança (ESG) nos acordos coletivos está se tornando global. Em Moçambique, isso pode fortalecer a legitimidade dos acordos e promover práticas de trabalho mais sustentáveis e nessa ordem de ideias face ao acima mencionado, investimentos em fortalecimento institucional e capacitação de sindicatos e organizações de trabalhadores podem melhorar a capacidade de negociação e implementação de acordos coletivos, garantindo que sejam eficazes e benéficos para todos os envolvidos.

CAPÍTULO IV- CONCLUSOES E RECOMENDACOES

4.Conclusões

Flexibilização do trabalho e precarização dos contratos de trabalho representam fenômenos complexos e inter-relacionados que têm transformado significativamente o cenário laboral global nas últimas décadas. Enquanto a flexibilização inicialmente foi promovida como uma estratégia para aumentar a competitividade das empresas e adaptar-se às demandas de um mercado globalizado e tecnologicamente avançado, as suas consequências têm sido variadas e, muitas vezes, controversas.

Como resposta ao problema colocado relativamente a inseguranças trazidas pela flexibilização do trabalho, constatamos que o aprimoramento de políticas públicas e legislação ampla sobre o tema, poderá garantir um melhor processo de equilíbrio entre as partes envolvidas.

Com vista, igualmente, à manutenção deste equilíbrio, é de notar que os acordos colectivos surgem como instrumento primário e não ordinário que auxiliam no equilíbrio entre vantagens e desvantagens do modelo. Pela pesquisa avaliada, notamos que efeitos como globalização e maximização de ferramentas tecnológicas podem garantir, por um lado, processos mais efectivos dentro do tecido empresarial, mas por outro podem contribuir para a existência de menos necessidade de modelos típicos de trabalho.

No que tange à segurança do trabalhador, é evidente que, ainda que existam legislações acopladas sobre o tema, a segurança não faz parte das vantagens apontadas como existentes neste modelo de trabalho que vem ganhando espaço. Em contextos onde há uma crescente diversificação e fragmentação do mercado de trabalho, é cada vez mais difícil para os sindicatos abranger todos os trabalhadores e sectores, resultando em lacunas na representação e cobertura dos acordos colectivos.

4.1 Recomendações

De forma sucinta nesta parte do presente trabalho, estamos reiterando as questões levantadas e estudadas durante a pesquisa, e é através destes pontos fracos que as empresas encontram “brechas” para contornar algumas das suas obrigações.

Implementar essas recomendações demanda um compromisso conjunto do governo, empregadores, sindicatos e sociedade civil para criar um ambiente de trabalho justo e equitativo, onde a negociação colectiva possa encontrar meios por onde desempenhar seu papel vital na promoção do bem-estar dos trabalhadores e na construção de economias mais inclusivas e sustentáveis. A seguir as recomendações:

- a) Fortalecimento da legislação e protecção legal: é essencial rever e fortalecer a legislação que apoia a negociação colectiva, garantindo que ela seja acessível, eficaz e cumprida de maneira consistente. Isso pode incluir a criação de mecanismos para resolver disputas e garantir a implementação de acordos negociados.
- b) Promoção da educação e consciencialização: investir em programas de educação e consciencialização tanto para trabalhadores quanto para empregadores sobre os benefícios da negociação colectiva, que pode ajudar a aumentar a participação e o entendimento mútuo dos direitos e responsabilidades envolvidos.
- c) Incentivos para a colaboração: desenvolver incentivos económicos e não económicos que encorajem empregadores e sindicatos a colaborar de forma construtiva na negociação de acordos que beneficiem ambas as partes, como subsídios para treinamento e desenvolvimento de habilidades.
- d) Capacitação sindical e empoderamento dos trabalhadores: investir na capacitação sindical e no fortalecimento das capacidades de negociação dos sindicatos pode ajudar a equilibrar

as disparidades de poder entre empregadores e trabalhadores, facilitando negociações mais equitativas e eficazes.

- e) Adaptação às mudanças económicas e tecnológicas: em um ambiente globalizado e em constante mudança, é crucial que as práticas de negociação colectiva se adaptem às novas realidades económicas e tecnológicas, garantindo que os acordos continuem relevantes e sustentáveis ao longo do tempo.

- f) Monitoramento e avaliação contínuos: estabelecer mecanismos robustos de monitoramento e avaliação para acompanhar a implementação e o impacto dos acordos coletivos, pode ajudar a identificar áreas de melhoria e garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos de maneira eficaz.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1- **Ferreira, A.** (2018). *Redução de custos operacionais através do trabalho remoto*. Revista de Gestão Empresarial.
- 2- **Martins, L.** (2017). *Acesso a talentos globais através da flexibilidade no trabalho*. Economia Global.
- 3- **Oliveira, M.** (2019). *Inovação e modelos de trabalho flexíveis*. Gestão Inovadora, Brasil: OCDE,
- 4- **Pereira, J., & Rocha, P.** (2021). *Qualidade de vida e trabalho remoto*. Saúde e Trabalho. São Paulo, Brasil: Saraiva Editora.
- 5- **Gomes, R.** (2020). Produtividade e flexibilidade no trabalho: um estudo empírico. Journal of Business and Management. Nova Iorque, EUA
- 6- **Monteiro, R. L.** (2020). *Direitos Coletivos dos Trabalhadores e Negociação Coletiva*. Lisboa, Portugal: Lex Editora.
- 7- **António Siteo,** A Evolução do Direito do Trabalho em Moçambique, Estudos de Direito do Trabalho 2. Maputo: Publifix
- 8- **Amado, J. L.** (2019). *Contratação Colectiva e Novas Formas de Flexibilidade Laboral*. Coimbra: Almedina.
- 9- **Amado, J. L.** (2014). *Flexibilidade e Segurança no Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- 10- **Pinto, P. M.** (2008). *Teoria Geral do Direito Civil*. Coimbra: Almedina.
- 11- **Pinto, P. M.** (2014). *Contratos em Geral*. Coimbra: Almedina.
- 12- **Baltazar, PM.** (2016). *Influência da OIT no Direito do Trabalho em Moçambique Desde 1919 à Constituição da República de Moçambique de 2004 e à Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto*, UNL, Lisboa
- 13- **Ascensão, J.O.** (1980). *O Direito Introdução e Teoria Geral*. 2ª Edição. Lisboa: Almedia
- 14- **Diniz, M.H** (2007). *Teoria Geral do Direito Civil*. Curso de Direito Civil Brasileiro, editora Saraiva, Brasil
- 15- **Estanque, Elísio** (2005). *Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo*. Revista Crítica de Ciências Sociais.

- 16- **Faria, J.M** (1994). Direitos Humanos. Direitos Sociais e Justiça. São Paulo. Malheiros editores.
- 17- **Fernandes, A. M.** (2018). Negociação Colectiva e Contrato de Trabalho. Lisboa: Almedina.
- 18- **Ramalho, M. R. P.** (2015). Manual de Direito do Trabalho. 2ª ed. Coimbra: Almedina.
- 19- **Leite, J.** (2009). Contrato de Trabalho: Aspectos Fundamentais. Coimbra: Almedina.
- 20- **Martins, S. P.** (2021). Direito do Trabalho. 41ª ed. São Paulo: Atlas.
- 21- **Barros, A. M.** (2018). Direito Coletivo do Trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr.
- 22- **Carrion, V.** (2020). Manual de Direito do Trabalho. 26ª ed. São Paulo: Saraiva.
- 23- **Garcia, G. F. B.** (2019). Direito Processual do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Método.
- 24- **Lopes, C.** (2020). "O Direito do Trabalho em Moçambique: Entre a Tradição e a Modernidade". Revista Jurídica de Moçambique.
- 25- **Manuel, J.** (2021). O Impacto das Reformas Laborais na Relação de Trabalho em Moçambique. *Boletim de Direito Laboral*.
- 26- **Fernandes, A. M.** (2008). *Curso de Direito do Trabalho* 8ª edição Coimbra, Portugal, Almedina.
- 27- **Lakatos, E.M; Marconi, MA** (2017). Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo: Atlas. Brasil
- 28- **Lakatos, E.M; Marconi, MA** (2016). Técnicas de Pesquisa: Planejamento e Execução de Pesquisas, Amostragens e Técnicas de Pesquisa, Elaboração, Análise e Interpretação de Dados. São Paulo: Atlas.
- 29- **Severino, A.J** (2016) Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez.
- 30- Relatório de 2023 do **Boston Consulting Group (BCG)** sobre empresas globais com práticas exemplares de negociação coletiva.

Legislação

- 1- República de Moçambique. (2023). Lei do Trabalho n.º 13/2023, de 25 de Agosto. Boletim da República, Série I, Número 45.´

Acórdãos

- 2- **Tribunal Supremo de Moçambique. (2017).** Acórdão n.º 15/2017.
- 3- **Tribunal Supremo de Moçambique. (2018).** Acórdão n.º 23/2018.

Netgrafia

BBC News. "Terceirização no Mercado de Trabalho: Tendências e Impactos." Disponível em: [BBC](#)

The Guardian. "Outsourcing and Labor Rights: A Global Perspective." Disponível em: [The Guardian](#)

Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, Lei do Trabalho de Moçambique. Disponível em: [Boletim da República de Moçambique](#)

Góis, João. "Terceirização e precarização do trabalho: uma análise crítica." *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 33, no. 97, 2018. Disponível em: [Scielo](#)

Organização Internacional do Trabalho (OIT). "Terceirização e Trabalho Decente: Relatório Global." Disponível em: OIT

Human Rights Watch. "Terceirização e Direitos Humanos no Trabalho." Disponível em: [Human Rights Watch](#)

Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social (MITESS). "Relatório Anual sobre o Mercado de Trabalho em Moçambique." Disponível em: [MITESS](#)

Mussa, J. "A Precarização do Trabalho em Moçambique: Um Estudo sobre Terceirização." *Revista Moçambicana de Ciências Sociais*, vol. 7, no. 2, 2019. Disponível em: [Revista Moçambicana de Ciências Sociais](#)