



**Universidade Politécnica
A POLITÉCNICA**

INSTITUTO SUPERIOR DE GESTÃO, CIÊNCIAS E TECNOLOGIAS

CIÊNCIAS JURÍDICAS

**Modificação do Contrato de Trabalho em Face da Covid-19, o Uso do Teletrabalho em
Moçambique (2020-2021)**

Discente: Helena Arlindo Ruco

Supervisor: Mestre Ademar Arlindo Gume Tembe

Maputo, Julho de 2022

Universidade Politécnica

“A Politécnica”

Instituto Superior de Gestão, Ciências e Tecnologias

Ciências Jurídicas

**Modificação do Contrato de Trabalho em Face da Covid-19, o Uso do Teletrabalho Em
Moçambique (2020-2021)**

Monografia apresentada ao Instituto Superior de Gestão, Ciências e Tecnologias da Universidade Politécnica como requisito parcial para obtenção do Grau de Licenciatura em Ciências Jurídicas.

Supervisor: Mestre Ademar Arlindo Gume Tembe

Discente: Helena Arlindo Ruco

Maputo, Julho de 2022

O Parecer do supervisor

Eu Ademar Arlindo Gume Tembe, tutor do trabalho de final do curso da estudante Helena Arlindo Ruco, com o tema *Modificação do Contrato de Trabalho em Face da Covid-19, o Uso do Teletrabalho Em Moçambique (2020-2021)*.

Apreciei o trabalho não tendo assinalado incorrecções de forma e nem de conteúdo, pois foram observados os procedimentos metodológicos em vigor na Universidade Politécnica para a obtenção do grau de Licenciatura em Ciências Jurídicas, por estes motivos considero o presente Trabalho de Licenciatura em Ciências Jurídicas da candidata apta para ser submetido a avaliação e defesa pública perante o júri nomeado para o efeito.

Maputo, 27 de Julho de 2022

Mestre Ademar Arlindo Gume Tembe

Declaração de honra

Eu Helena Arlindo Ruco declaro por minha honra que esta Monografia nunca foi apresentada para a obtenção de qualquer grau académico, constituindo essencialmente o resultado da minha investigação pessoal, feita com base nas referências bibliográficas e nos métodos descritos no texto.

Maputo, 27 de Julho de 2022

Helena Arlindo Ruco

Dedicatória

Este trabalho é dedicado aos meus Pais Arlindo Américo Ruco e Laura Ernesto Ruco (em memória), e ao meu querido e protector Ivan Santos estes por dedicarem a sua vida a mim e me mostrarem o caminho da escola, fazendo o investimento necessário para minha formação académica.

Agradecimentos

Antes de mais, agradecer á Deus pelo dom da vida.

Quero ainda agradecer extensivamente ao meu supervisor mestre. Ademar Arlindo Gume Tembe que dedicou-se incansável e incondicionalmente no meu acompanhamento e orientação para a elaboração deste trabalho, pessoa sem a qual, o mesmo não teria conseguido atingir o nível que certamente atingiria.

Ainda quero agradecer as Empresas e Instituição que me abriram as portas para á colaboração deste trabalho vai o kxanimanbo pois sem elas o trabalho não estaria como está.

Agradecimentos muito especiais vão para Dr. Arsénio Zandamela e Dr. Ernesto Cuambe que me ajudaram durante a realização desta monografia fornecendo-me informações e dados, aos meus irmãos, amigos e colegas: Edilson Vasconcelos, Dias Coelho, Gínia Magaia, Sandra Ruco, Celsa Ruco e Ivan Ruco.

Abreviaturas

Covid-19- Corona Vírus

N.º- Número

TICS- Tecnologia de Informação e Comunicação

Resumo

O presente trabalho de investigação terá como tema Modificação do Contrato de Trabalho Em Face da Covid-19, O Uso do Teletrabalho em Moçambique (2020-2021), onde actualmente tem se verificado muitas modificações dos contratos de trabalho neste período de covid-19, devido ao uso do teletrabalho.

O presente trabalho de investigação, terá como finalidade a obtenção do grau de licenciatura no curso de Ciências Jurídicas, na Universidade Apolitécnica “Politécnica.”

A investigação tem como objecto de estudo os contratos de trabalho e este estudo tem um impacto social, académico e jurídico muito importante devido as contaste perdas que os trabalhadores, tem sofridos, pois a covid-19 trouxe muitas consequências na economia e por sua vez as empresas tiveram de adoptar novas formas de trabalho que culminou com a alteração e modificações do contrato de trabalho. O seu principal objectivo será *Analisar as modificações dos contratos de trabalho em Moçambique.*

Tendo em conta as investigações preliminares será importante saber se *Ate que ponto o covid-19, trouxe mudanças na modificação dos contratos de trabalho nas empresas.*

Terá como metodologia a qualitativa, analítica e descritiva, e esta terá como objectivo o estudo de caso, e como técnica de colecta de dados será a pesquisa documental e a pesquisa bibliográfica.

O presente tema foi escolhido no âmbito de demonstrar o que tem acontecido actualmente neste período de Covid-19, onde tem muitos trabalhadores e empresas tiveram que adotar novas formas de trabalho, e dando início as modificações de contrato, para melhor se enquadrar no momento actual e nos objectivos das empresas, apesar de certas empresas tem se aproveitado das mesmas modificações contratuais para reestruturação das empresas, culminado com certas demissões.

Palavras-Chave: Contrato, Modificação , Trabalho e Teletrabalho

ABSTRACT

The present research work will have as its theme Modification of the employment contract in the face of covid-19, the use of telework in Mozambique (2020-2021), where there have currently been many changes to employment contracts in this period of covid-19, due to the use of telecommuting.

The present research work will aim to obtain a degree in the course of Legal Sciences, at the Apolitécnica University “Polytécnica”

The research will have as its object of study employment contracts and this study has a very important social, academic and legal impact due to the losses that workers have suffered, as covid-19 has had many consequences on the economy and in turn the companies had to adopt new forms of work that culminated in the alteration and modifications of the employment contract. Its main objective will be to analyze the changes in employment contracts in Mozambique.

Taking into account the preliminary investigations, *it will be important to know whether the extent to which covid-19 has brought changes in the modification of employment contracts in companies.*

It will have a qualitative, analytical and descriptive methodology, and this will aim at the case study, and as a data collection technique will be documental research and bibliographic research.

The present theme was chosen in the context of demonstrating what has currently happened in this period of Covid-19, where many workers and companies have had to adopt new forms of work, and initiating contract modifications, to better fit the current moment. and in the objectives of the companies, although certain companies have taken advantage of the same contractual changes to restructure companies, culminating in certain layoffs.

Keywords: Contract, Modification, Work and Telework.

Índice

O Parecer do supervisor	I
Declaração de honra.....	II
Dedicatória.....	III
Agradecimentos	IV
Abreviaturas.....	V
Resumo	VI
ABSTRACT.....	VII
CAPÍTULO I	1
1. Introdução.....	1
1.1. Objectivos	2
1.1.1. Geral	2
1.1.2. Específicos.....	2
1.2. Problema de Investigação	2
1.3. Hipóteses.....	3
1.4. Justificativa	3
1.5. Delimitação do Tema	4
1.5.1. Espacial.....	4
1.5.2. Temporal.....	4
CAPÍTULO II.....	6
2. Revisão da Literatura.....	6
2.1. Conceitos.....	6
2.2. Desenvolvimento das modificações dos contratos de trabalho no mundo no período de Covid-19.....	7
2.3. Em Moçambique em especial	7
CAPÍTULO III.....	9
3. Metodologia.....	9
3.1. Quanto a natureza	9
3.2. Quanto aos objectivos da pesquisa.....	9
3.3. Quanto a técnica de colecta de dados.....	9
3.4. Quanto as técnicas de análise de dados.....	10
4.7. O uso do teletrabalho na óptica do Direito comparado com Portugal	17

CAPÍTULO V.....	18
5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE CONTEUDOS DA PESQUISA	18
5.1. Discussão de conteúdos da Pesquisa.....	18
5.2. Análise dos conteúdos da pesquisa	24
CAPÍTULO VI.....	26
6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	26
6.1. Conclusão.....	26
6.2. Recomendações.....	27
6.3. Referências bibliográficas.....	28
APÊNDICES.....	30

CAPÍTULO I

1. Introdução

O trabalho de investigação insere no âmbito de culminação de estudos no curso de Ciências Jurídicas pela Universidade Apolitécnica.

Segundo Prata (1990, p. 153), contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se briga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta. Este contrato distingue-se do contrato de prestação de serviços por ser necessariamente remunerado e por actividade devida se desenvolver sob a autoridade e direcção da parte que dela é credora, também é importante frisar que o contrato de trabalho rege-se por legislação especial.

A pandemia do Covid-19 propulsionou a mudança na vida das pessoas durante o mundo todo e também principalmente em Moçambique, onde muitas pessoas tiveram que adoptar novos meios e métodos de vida, e afectou também as empresas do sector privado e a função, alterando o decorrer das actividades e os objectivos das mesmas.

Moçambique tem vindo a sofrer grandes desafios devido a pandemia do covid-19, onde devido a esta houve uma modificação nos contratos de trabalho, pois os trabalhadores começaram a usar o teletrabalho e algumas novas formas de trabalho.

Assim sendo o presente trabalho de investigação incide no âmbito sociojurídico em que Moçambique se encontra, onde tem se verificado situação muito preocupante devido as elevadas modificações dos contratos de trabalho que não respeitem os direitos dos trabalhadores.

O presente trabalho tem como tema *Modificação do Contrato de Trabalho em Face da Covid-19, o Uso do Teletrabalho em Moçambique (2020-2021)*.

Ao longo do trabalho haverá uma frequente referência dos contratos de trabalho, modificações, e o teletrabalho que é um factor muito importante para o desenvolvimento da pesquisa.

O teletrabalho é o acordo pelo qual uma pessoa, o trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade, normalmente fora das instalações da empresa e através do recurso a TICs, nomeadamente ferramentas online e softwares que usaria no seu local de trabalho, a favor de outra pessoa, o

empregador, sob a autoridade, direcção e fiscalização desta, mediante remuneração. Uma das características do teletrabalho são: o trabalho deve ser prestado na maior parte do tempo fora do estabelecimento do empregador, existe utilização de TICS e a não caracterização da função exercida como trabalho externo.

O trabalho tem como objectivo geral *Analisar as modificações dos contratos de trabalho em Moçambique.*

1.1. Objectivos

1.1.1. Geral

- Analisar as modificações dos contratos de trabalho em Moçambique devido ao Covid-19;

1.1.2. Específicos

- Compreender a noção de contratos de trabalho, classificação e características;
- Verificar as causas das modificações do contrato de trabalho;
- Analisar o funcionamento do teletrabalho em prol dos objectivos da empresa durante o covid-19;
- Avaliar a perspectiva do teletrabalho em face da legislação existente no regime jurídico moçambicano.

1.2. Problema de Investigação

Sendo o COVID-19 já uma realidade em Moçambique e no mundo, com a confirmação do 1º caso em Março de 2020, torna-se cada vez mais urgente a tomada de decisões sobre como as relações laborais devem ser estruturadas e reguladas.

A Covid-19, trouxe o a mudança e modificação de contrato de trabalho, pois o trabalhador teve de trabalhar a partir de casa por iniciativas unilaterais e como forma de evitar a contaminação.

Um dos regimes que tem sido discutido nos diferentes fora (“fóruns”) de Direito é a suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao empregador, previsto no artigo 123º da Lei do Trabalho (Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto).

Durante o período de suspensão, cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes à efectiva prestação do trabalho, mantendo-se, todavia, os deveres de lealdade e respeito mútuos (artigo 122º nº 4, aplicável por força do artigo 123º nº 3, ambos da Lei do Trabalho).

Assim sendo mediante ao problema apresentado o trabalho de pesquisa terá a seguinte pergunta: *Ate que ponto o covid-19, trouxe mudanças na modificação dos contratos de trabalho nas empresas.*

1.3. Hipóteses

Para Goode e Hatt (1969, p. 75) "hipótese é uma proposição que pode ser colocada à prova para determinar sua validade". Neste sentido, é uma suposta resposta que se dá ao problema a ser investigado que poderá ser aceite ou rejeitada, somente, depois de devidamente testada e tem como papel fundamental sugerir explicações para os factos.

H (0) O covid-19 não trouxe modificações nos contratos de trabalho;

H (1) O covid-19 trouxe modificações nos contratos de trabalho.

1.4. Justificativa

A razão da presente pesquisa é demonstrar o impacto positivo ou negativo que o covid-19 trouxe no âmbito do sector de trabalho, isto é, as empresas privadas e públicas, pois, desde o momento que iniciou a pandemia da covid o mundo viu-se mudado ou modificado pelas grandes consequências que esta pandemia trouxe.

A nível do sector de trabalho, foi possível perceber que tanto Estado como as empresas privadas tiveram de adotar novas formas de trabalho, para a concretização dos seus objectivos, porem houve empresas que se aproveitaram desta pandemia para demitir injustamente os seus trabalhadores

justificando que há falta de fundos para continuar a desenvolver as suas actividades durante a pandemia. Também é importante frisar que a pandemia trouxe benefícios, obrigou muitas empresas a digitalizarem os seus serviços, por via do uso de computadores e mais Internet nas empresas.

E quanto ao impacto académico o presente estudo vai dar um contributo em relação a matéria à ser tratada e fortalecer a bibliografia e também apresentar alguns resultados no que tange nas modificações de contrato de trabalho, isto é, intensificar estudos no âmbito da criação de possíveis soluções para tentar colmatar o presente problema.

Aquando do impacto jurídico, terá um impacto muito importante pois, vai tentar soluções para os empregadores e os trabalhadores mediante o uso das legislações laborais, para uma melhor compreensão e resolução dos problemas da sociedade.

1.5. Delimitação do Tema

Nesta secção pretende-se demarcar o tema em duas partes, nomeadamente: a delimitação espacial e delimitação temporal.

1.5.1. Espacial

Para permitir a exequibilidade do trabalho, no âmbito da delimitação espacial o estudo acerca das modificações do contrato de trabalho será na cidade de Maputo.

1.5.2. Temporal

No que tange na delimitação temporal, optou-se pelo período de Março de 2020 à Março de 2021, por considerar que durante este período houve muitos casos de modificações de contratos de trabalho em Moçambique e também por ter sido um período de pico da pandemia.

1.6.Constrangimentos

No presente trabalho de pesquisa, houve como constrangimentos falta de informação por ser um tema novo, virado a pandemia de que assola o mundo desde 2019, também um outro constrangimento foi a disponibilidade das empresas para ajudar a dar informações acerca do uso do teletrabalho.

1.7. Estrutura do trabalho

O presente trabalho está estruturado em seis capítulos, da seguinte forma: Capítulo I, encontra-se a Introdução, o Objectivo geral e Específico, o Problema de Pesquisa, as Hipóteses, a Justificativa, a Delimitação do tema e os Constrangimentos. Capítulo II, encontra-se a Revisão da Literatura, os Conceitos, a Contextualização. Capítulo III, encontra-se o Metodologia de Pesquisa. Capítulo IV, encontra-se o Enquadramento Teórico. Capítulo V, encontra-se a Análise e Discussão de resultados da pesquisa. E por fim no Capítulo VI encontram-se as Conclusões e Recomendações.

CAPÍTULO II

2. Revisão da Literatura

2.1. Conceitos

Contrato de trabalho, é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta, segundo Prata (1990, p. 153).

Entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração, (art. 18 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto Lei do Trabalho).

Tanto a Prata com a lei supracitada, ambos defendem que o contrato de trabalho existe uma obrigação entre uma pessoa e outra ou empregador para prestar uma certa actividade, mediante uma retribuição ou remuneração.

Modificação de contrato, o contrato deve ser pontualmente cumprido, e só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contratos ou casos admitidos na Lei, segundo Prata (1990, p. 388).

Segundo o artigo 70 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto Lei do Trabalho, modificação de contrato designa-se como sendo as relações jurídicas de trabalho podem ser modificadas por acordo das partes ou mediante decisão unilateral do empregador, nos casos e limites previstos na lei.

Tanto Prata como a Lei do Trabalho (Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto) defendem modificação de contrato como sendo um acordo entre as partes onde deve haver um mútuo consentimento e estas devem ser de acordo com a Lei.

Relação de trabalho entende-se como sendo todo o conjunto de condutas, direitos e deveres estabelecidos entre empregador e trabalhador, relacionados com a actividade laboral ou serviços prestados ou que devam ser prestados, e com o modo como essa prestação deve ser efectivada, segundo o art. 19 n.º 2 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto.

2.2.Desenvolvimento das modificações dos contratos de trabalho no mundo no período de Covid-19

A covid-19 trouxe muitas consequências no mundo, e principalmente na economia dos países onde acabou por prejudicar várias empresas, pois muitas delas acabaram por decretar falências que acabou por prejudicar os trabalhadores.

A pandemia gerou muito impacto no mundo do trabalho, pois houve necessidade de usar novos métodos de trabalho e medidas sanitárias para tentar mitigar a propagação da covid-19, com isso os trabalhadores tiveram que adoptar o uso do teletrabalho, que em tempos passados não era muito usado e devido ao covid-19, passou a ser usado pelos empregadores.

De muitas medidas adoptadas a nível mundial, uma das primeiras medidas foram o isolamento das pessoas, como o uso do teletrabalho em muitas empresas. Vários empregadores se viram na obrigação de realizar essa mudança de regime de jornada, para que seus empregados pudessem regressar quando diminuído o risco de contágio do vírus, conforme as determinações das autoridades sanitárias.

2.3.Em Moçambique em especial

Em Moçambique, a legislação que aprova as medidas administrativas para a prevenção e contenção da COVID-19 — em concreto, o Decreto n.º 12/2020, de 2 de Abril, e o Decreto n.º 14/2020, de 9 de Abril de 2020 — trouxe consigo medidas que impõem às empresas a redução do efectivo laboral presencial para uma quantidade não superior a um terço (salvo algumas excepções), com rotatividade das equipas de serviço de quinze em quinze dias, e o teletrabalho, como forma de reduzir a exposição do seu efectivo laboral. O teletrabalho em Moçambique ainda não está completamente legislado, porém tratando-se de uma relação jurídica de direito privado regida pelo princípio da autonomia privada e da liberdade contratual, apesar de algumas limitações, o empregador e o trabalhador podem acordar e fixar regras, preferencialmente por escrito, que irão enformar o regime de teletrabalho.

É importante que as normas erigidas em comum acordo, e que, entretanto, vão enformar os termos e condições da execução do teletrabalho, se conformem com os princípios gerais do Direito do Trabalho, respeitem as normas imperativas da legislação laboral e, os direitos indisponíveis do trabalhador e respectivas garantias.

CAPÍTULO III

3. Metodologia

Quanto a metodologia a nossa pesquisa pode ser classificada em:

- Quanto a natureza;
- Quanto aos objectivos da pesquisa;
- Quanto a técnica de colecta de dados;
- Quanto a técnica de análise de dados;

3.1.Quanto a natureza

O presente trabalho será do tipo *qualitativo*, por este se preocupar com a descrição detalhada de situações, eventos, fenómenos e permite a compreensão profunda das modificações do contrato de trabalho.

3.2.Quanto aos objectivos da pesquisa

Aquando dos objectivos da pesquisa o presente trabalho terá uma pesquisa do tipo descritiva que segundo os autores Kauark, Manhães, & Medeiros (2010, p. 27) visa descrever as características de determinada população ou fenómeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática.

Será usada também a forma analítica que segundo o Ruas (2018, p. 10), que é uma extensão da investigação descritiva. Procura perceber os fenómenos descobrindo e avaliando as causas e relações entre elas.

3.3.Quanto a técnica de colecta de dados

A técnica de colecta de dados que vai ser usada no desenvolvimento do trabalho de pesquisa será feito a partir de entrevistas, questionários, pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, isto é, documentos publicados e não publicados.

- **Entrevista-** é uma das principais técnicas de coletas de dados e pode ser definida como uma conversa realizada face a face pelo pesquisador junto do entrevistado, segundo um método para se obter informações sobre determinado assunto, segundo Oliveira (2011, p. 2011).
- **Pesquisa bibliográfica-** Segundo Gil (2002, p. 44) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Nesta pesquisa, esta técnica consistiu em consultar material bibliográfico de vários autores que falam do tema em estudo ou semelhantes, possibilitando-nos a obter maior conhecimento sobre a realidade a estudar.
- **Pesquisa documental-** A pesquisa documental, segundo Gil (1999), é muito semelhante à pesquisa bibliográfica. A diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes: enquanto a bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições de diversos autores, a documental vale-se de materiais que não receberam, ainda, um tratamento analítico, podendo ser reelaboradas de acordo com os objetos da pesquisa. Este tipo de pesquisa torna-se particularmente importante quando o problema requer muitos dados dispersos pelo espaço. Porém, deve-se ter atenção à qualidade das fontes utilizadas, pois a utilização de dados equivocados reproduz ou, mesmo, amplia seus erros.

3.4.Quanto as técnicas de análise de dados

Nesta metodologia a técnica de análise de dados que vai ser usada será a de análise de conteúdos, pois, segundo Bardin (1977, p. 43), afirma que a análise de conteúdo possui duas funções básicas: função heurística – aumenta a prospecção à deslanálise o o io ioa, enriquecendo a tentativa exploratória e função de administração da prova – em que, pela análise, buscam-se provas para afirmação de uma hipótese.

CAPÍTULO IV

4. Contrato de trabalho

Contrato de trabalho é o acordo de vontade, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador, segundo Godinho (2019, p.613).

4.1. Classificação dos contratos de trabalho

Os contratos de trabalho classificam-se da seguinte forma:

- Quanto a forma de celebração;
- Quanto ao prazo de duração;
- Quanto ao local da prestação;
- Quanto ao número dos empregados;
- Quanto ao seu objecto.

4.1.1. Quanto a forma de celebração

Quanto a forma de celebração podemos encontrar a forma, verbal, escrita e tácita. A forma escrita é a normal e a mais usada, porém a forma verbal e tácita são admissíveis e podem ser usados em juízo, pelos meios lícitos.

4.1.2. Quanto ao prazo de duração

Quanto ao prazo de duração podemos encontrar, contrato ao prazo certo, contrato incerto e o contrato indeterminado.

4.1.3. Quanto ao local da prestação

Aquando do local da prestação podemos encontrar o seguinte:

- **Trabalho prestado no estabelecimento do empregador-** trata-se da modalidade mais comum, ocorre geralmente no interior da empresa;
- **Trabalho em serviços externos-** é aquele que o trabalho é realizado fora da empresa, geralmente o trabalhador não é sujeito ao controle de trabalho;
- **Trabalho no domicílio do empregado-** é o realizado na própria casa do trabalhador, onde ele vive, a sua jornada laboral não é muito controlada;
- **Teletrabalho-** considera-se trabalho remoto ou a distância, envolvendo o uso de tecnologias de informação.

4.1.4. Quanto ao número dos empregados

Quanto aos números dos empregados nos contratos de trabalho podemos encontrar o seguinte:

- Contrato individual- é aquele que é celebrado somente entre o empregador e o trabalhador;
- Contrato colectivo- é aquele que é celebrado por um grupo de trabalhadores ou através do órgão sindical com o empregador.

4.1.5. Quanto ao objecto

Pode ser lícito, ilícito ou proibido. Lícito é aquele que é celebrado tendo em conta todos os aspectos legais, ilícito é aquele contrato que viola a lei e o proibido é aquele que é defeso em lei, como por exemplo é proibido contratar um menor com idade inferior a 15 anos.

4.2. Características do contrato de trabalho

- **Sinalagmático-** existem obrigações contrárias e equivalentes para as partes, isto é, o trabalhador dá a sua força de trabalho e o empregador lhe paga o salário;
- **Trato sucessivo-** decorre de sua natureza contínua, de duração geralmente ilimitada no tempo, e a sua não eventualidade, porque a prestação de serviço do empregado se dá normalmente por prazo indeterminado, o que faz com que o contrato seja duradouro;

- **Intuitu personae**- é o carácter de personalidade do contrato, onde o empregador não é uma pessoa jurídica mas sempre uma pessoa física, uma pessoa singular e facilmente identificável;
- **Onerosidade**- o salário é a contraprestação do empregador ao trabalhador pelo trabalho por ele prestado a favor do empregador;
- **Subordinação jurídica**- é o mais importantes dos elementos característicos do contrato de trabalho, na qual o trabalhador tem a função de cumprir as ordens do empregador, isto é, o empregador possui dever de direção e de controle.

4.3.Causas das modificações do contrato de trabalho

As relações jurídicas de trabalho podem ser modificadas por acordo das partes ou mediante decisão unilateral do empregador, nos casos e limites previstos na lei, dentro dos quais a modificação pode ter lugar, nomeadamente

- Requalificação profissional do trabalhador;
- Reorganização administrativa ou produtiva da empresa;
- Mobilidade geográfica da empresa;
- Alteração das circunstâncias em que se fundou a decisão de contratar.

Para isso, há tipos de modificação do contrato de trabalho:

- **Alteração do objecto do contrato de trabalho** – caso concorram circunstâncias objectivas de força maior, necessidades produtivas imprevisíveis, o empregador pode atribuir dentro de um período necessário que não deve ascender os seis meses, tarefas não previstas no contrato de trabalho, na condição de essa modificação não determinar a diminuição da remuneração nem da alteração da posição hierárquica do trabalhador;
- **Alteração das condições do trabalho** – acontece mediante acordo entre o trabalhador e empregador, desde que essa medida se mostre necessária para a subsistência do contrato de trabalho e não determine a diminuição da remuneração ou da posição hierárquica do trabalhador;

- **Mobilidade geográfica da empresa ou de parte dela** – a mudança da empresa implica a transferência de trabalhadores para outro local;
- **Transferência do trabalhador** – ocorre quando surgem circunstâncias excepcionais ligadas à organização administrativa. Sempre que a modificação do contrato implicar a transferência definitiva do trabalhador, deve operar mediante o acordo entre o trabalhador e o empregador;
- **Transmissão da empresa ou estabelecimento** – Com a mudança da titularidade da empresa o trabalhador pode transitar para o novo empregador;
- **Cedência ocasional do trabalhador** – é um acordo celebrado acima do contrato de trabalho, entre o trabalhador e o empregador mediante o qual, o trabalhador passa a prestar temporariamente a sua actividade, é pago e subordinando-se a um terceiro, denominado cessionário.

A modificação de contrato de trabalho é diferente de contrato de trabalho temporário celebrado com agência privada de emprego. No contrato celebrado com agência privada do emprego, o trabalhador obriga-se mediante remuneração, a prestar temporariamente a sua actividade a um terceiro, designado utilizador.

4.4. Funcionamento do teletrabalho em prol objetivos das empresas durante a Covid-19

A República de Moçambique reconhece, através da Política de Informática – Resolução n.º 28/2000, de 12 de Dezembro, Boletim da República, I Série, n.º 49, de 12 de Dezembro de 2000, que defende a importância das TICs como o motor impulsionador do desenvolvimento nacional, contribuindo para a mais ampla participação dos cidadãos na Sociedade Global de Informação, para a elevação da eficácia e eficiência na prestação de serviços, para melhoria da governação e aprofundamento da democracia.

Durante a este período da covid-19, umas das formas que Moçambique adaptou para mitigar os casos de covid-19, foi o uso do teletrabalho, onde por sua vez, reduzia os números de funcionários

nas empresas e implementou a rotatividade associada ao teletrabalho, onde o trabalhador passou a trabalhar de casa, cumprindo com as metas das empresas.

Considera-se teletrabalho o acordo pelo qual uma pessoa, o trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade, normalmente fora das instalações da empresa e através do recurso a TICs, nomeadamente ferramentas online e softwares que usaria no seu local de trabalho, a favor de outra pessoa, o empregador, sob a autoridade, direcção e fiscalização desta, mediante remuneração.

No teletrabalho, o trabalhador vive e exerce as actividades contratadas num local específico e predefinido, pois deve estar disponível para que de tempos a tempos participe, presencialmente e no local de trabalho, das estratégias de trabalho em equipa, reuniões de equipa, reuniões com clientes e outros propósitos similares, facto que implica que esteja no domicílio habitual declarado aquando da sua contratação ou nas suas imediações.

No conceito de teletrabalho estão dispostos alguns pressupostos essenciais no contrato de trabalho, neste caso, a prestação de uma actividade laboral por uma pessoa física, trabalhador, a remuneração e a subordinação jurídica, artigo 18 da lei 23/2007 de 1 Agosto, conjugado com o artigo 1152 do Código Civil.

Apesar de não trabalhar a partir das instalações da empresa, o trabalhador tem, em princípio, todos os direitos, obrigações, garantias e deveres impostos pela legislação laboral e normativos internos da empresa.

4.5.Regime Jurídico do teletrabalho em Moçambique

A legislação laboral ainda não estabeleceu o regime jurídico do teletrabalho, mas o Decreto n.º 12/2020, de 02 de Abril, – aprovado e com entrada em vigor no mesmo dia da publicação (02 de Abril de 2020) com vista a concretizar e operacionalizar medidas urgentes de excepção, necessárias, adequadas e proporcionais à situação para prevenir a propagação da pandemia da covid-19, salvaguardando a vida humana, a saúde pública e assegurando o funcionamento dos serviços, atribuiu a competência ao empregador para definir a modalidade do trabalho em casa.

Tratando-se de uma relação jurídica de direito privado regida pelo princípio da autonomia privada e da liberdade contratual, apesar de algumas limitações, o empregador e o trabalhador podem acordar e fixar regras, preferencialmente por escrito, que irão enformar o regime de teletrabalho. É importante que as normas erigidas em comum acordo, e que, entretanto, vão enformar os termos e condições da execução do teletrabalho, se conformem com os princípios gerais do Direito do Trabalho, respeitem as normas imperativas da legislação laboral e, os direitos indisponíveis do trabalhador e respectivas garantias.

O principal objectivo do teletrabalho deve ser o de alcançar altos índices de produtividade, qualidade e eficiência, e manter altos índices de satisfação e motivação nos teletrabalhadores.

É importante também dizer que segundo o Decreto n. ° 12/2020, de 02 de Abril (n. ° 1 do artigo 28) estabelece que “É proibida a cessação das relações jurídico-laborais com fundamento na ausência dos trabalhadores do local do trabalho, em decorrência das medidas de prevenção e controlo da COVID – 19.”

O uso do teletrabalho propiciou as modificações dos contratos de trabalho, pois os trabalhadores tiveram que adoptar novas formas de trabalho, para fazer face a essa pandemia e também que poder cumprir as metas que são elaboradas pelo empregador.

Se calhar seja esse o momento necessário para se fazer a revisão da Lei do Trabalho para uma vertente mais actualizada, pois no novo normal no qual nos encontramos o uso do teletrabalho tende a crescer a cada dia e que têm aumentado certos problemas a níveis laborais, onde geralmente os empregadores tem entrado em conflito com os trabalhadores, surgindo a hipótese das modificações de contrato.

4.6.Vantagens e desvantagens do uso do teletrabalho durante o covid-19

4.6.1. Vantagens

- Retenção dos melhores trabalhadores, pois os que necessitam de maior flexibilidade nas suas vidas, encontram-na no teletrabalho;
- Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, pois, com a garantia do cumprimento diário das actividades contratadas, a agenda é flexível e garante o equilíbrio destas vertentes da vida;

- Redução da contaminação do covid-19;
- Poupanças a nível de infraestruturas e energia;
- Maior flexibilidade de horário.

4.6.2. Desvantagens

- Falta de apoio profissional;
- Perda de benefícios de trabalho em equipa;
- Dificuldades na monitoria e fiscalização do trabalho, da sua qualidade e eficiência;
- Custos envolvidos na transição para o teletrabalho, uma vez que precisa de investimento;
- Eventuais problemas na definição de fronteiras entre a vida profissional e pessoal.

4.7.O uso do teletrabalho na óptica do Direito comparado com Portugal

O artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, marcou o início da obrigatoriedade expressa de adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, desde que compatível com as funções exercidas e que o empregador disponha de meios para o efeito. Esta obrigatoriedade foi mantida sensivelmente desde o início da pandemia até à presente data. Atendendo a que a adoção do regime de teletrabalho, neste contexto específico, decorre de uma imposição legal, deixou de ser necessária a respetiva formalização através de acordo escrito. Enquanto que em Moçambique não foi adoptado um regime jurídico que regula o teletrabalho, isto é, as empresas tiveram por si adoptar esse modelo de trabalho, porém o Estado moçambicano recomendou vivamente que o empregador que adopte o teletrabalho como estratégia de trabalho, elabore, preliminarmente, uma política interna e um plano estratégico consentâneos e idóneos para tanto

CAPÍTULO V

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE CONTEUDOS DA PESQUISA

5.1. Discussão de conteúdos da Pesquisa

Foram entrevistados para o presente trabalho de investigação o representante da empresa Medihealth o Dr. Cató Sulemane, o representante do Banco de Moçambique (que preferiu não se identificar) e o representante da empresa José Manuel Rodrigues Ranchol Despachante Aduaneiro Lda Edilson Vasconcelos.

1 – Até que ponto Covid-19 afectou a produção da empresa?

- Representante da Medihealth

A nossa instituição não sofreu um impacto directo na produção no que concerne as operações uma vez que a estrutura, modelo de trabalho, ferramentas e infraestrutura existente permitiu que 95% da força humana pudesse realizar as operações diárias de forma remota. Os principais desafios encontrados foram referentes as dificuldades encontradas no domicilio dos colaboradores que tiveram que adaptar-se a mudanças, alguns com rápida adaptabilidade e outros com lenta;

Outro factor indirecto foram as mudanças do mercado que afectaram todos os *stakeholders*.

- Representante do Banco de Moçambique

A covid-19 trouxe consequências drásticas no nosso banco, pois muitas das actividades do banco no que tange aos serviços financeiros do Estado ficaram muito prejudicados, uma vez que a mão de obra ficou muito afectada devido as contaminações da covid-19.

- Representante José Manuel Rodrigues Ranchol Despachante Aduneiro Lda

Durante esse período da covid-19, fomos afectamos pois na nossa empresa tivemos muitos casos de contaminação e fomos obrigados a parar durante um período as nossas actividades.

Os representantes das empresas sentiram-se muito afectados e lesados pois a covid-19 prejudicou as empresas principalmente no sector da produção.

2- No que concerne aos objetivos da empresa, durante esse período da Covid-19, foram alcançados?

- Representante de Representante da Medihealth

- Uma vez que o mercado foi afectado com o impacto da Covid-19, os objetivos foram parcialmente alcançados, mas no que concerne a segurança e bem-estar dos colaboradores foram alcançados o objetivo principal.

- Representante do Banco de Moçambique

Em parte, sim, mas muitos não alcançamos como praticamente o tempo parou e a economia parou e houve muita inflamação no mercado.

- Representante de José Manuel Rodrigues Ranchol Despachante Aduaneiro Lda

Se fizermos uma análise nos nossos objetivos, vamos confirmar que nenhum objetivo foi alcançado pois nós trabalhamos com importações e dependemos muito do mercado, e uma vez que os nossos clientes também ficaram sem dinheiro e os nossos mercados também ficaram fechados a nível mundial.

Segundo os representantes das empresas se formos a perceber nem todas empresas tiveram os seus objetivos cumpridos pois o mercado ficou parado e bloqueado, mas as empresas foram obrigadas a adoptar novos métodos.

3-Uma das formas para continuar com os objetivos da empresa e o uso do teletrabalho, a vossa empresa chegou a usar esse método de trabalho?

- Representante da Medihealth

Sim.

- Representante do Banco de Moçambique

Sim, ajudou apesar de no início ter sido difícil devido a adaptabilidade dos nossos funcionários as novas formas de trabalho.

- Representante de José Manuel Rodrigues Ranchol Despachante Aduaneiro Lda

Sim, mas foi muito oneroso, pois tivemos de comprar mais computadores e reforçar internet aos nossos colaboradores de tal forma que o trabalho nas suas residências tenha o decurso normal e sem interreções para atingir as metas e objectivos da empresa.

Foi possível observar que a empresas adoptaram como via alternativa o uso do teletrabalho como forma de mitigar a covid-19, para dar continuidade as suas atividades diárias mesmo sendo fora do local de trabalho.

4- Com o uso do teletrabalho, os objetivos foram alcançados?

- Representante da Medihealth

Sim, uma vez que a empresa esta preparada para responder a diferentes desafios dos mercados e o trabalho remoto é um dos modelos que foi implementado a 100%.

- Representante do Banco de Moçambique

Não, pois houve uma difícil adaptabilidade do uso do teletrabalho por parte dos nossos colaboradores, pois não estão preparados para essa nova de viver e trabalhar e que logicamente atrapalhou na concretização dos objectivos.

- Representante de José Manuel Rodrigues Ranchol Despachante Aduaneiro Lda

No início do uso dessas novas formas de trabalho, não foram alcançados todos os objectivos porém depois da nossa adaptabilidade do uso do teletrabalho cerca de 75% dos nossos objectivos foram alcançados.

No âmbito da discussão das respostas foi possível perceber que uma empresa conseguiu alcançar completamente os seus objectivos e as outras não tiveram tanto êxito assim devido as novas formas de trabalhar, onde depois da adaptabilidade uma boa parte dos objectivos foram alcançadas.

Um das medidas adotadas por Moçambique segundo o Decreto

5- Com a adoção do teletrabalho, houve a necessidade da modificação de Contrato de Trabalho?

- Representante da Medihealth

- Não, pois o nosso modelo de trabalho já inclui o Teletrabalho como forma de trabalho.

- Representante do Banco de Moçambique

Sim, mas só foram casos isolados de um pequeno grupo de colaboradores.

- Representante José Manuel Rodrigues Ranchol Despachante Aduaneiro Lda

Sim, pois como as formas de trabalhar mudar e o modelo, tivemos que modificar contratos de todos os colaboradores que foram obrigados a trabalhar via teletrabalho.

Em parte, certas empresas já tem o uso de teletrabalho como uma forma de trabalhar por isso não foi preciso modificar os contratos de trabalho, enquanto as empresas que não tinham como forma delimitada no contrato de trabalho tiveram de fazer as modificações.

6- Como foi gerida essa modificação?

- Representante da Medihealth

Foi uma transição normal, onde apenas 5% teve que fazer trabalho presencial onde incluía a rotatividade.

- Representante do Banco de Moçambique

Foi gerida de uma forma normal e um pouco difícil pois tivemos de modificar as cláusulas do contrato de trabalho de acordo com o que está a acontecer no momento.

- Representante José Manuel Rodrigues Ranchol Despachante Aduaneiro Lda

O processo foi facilmente gerido normalmente pelo facto de termos representantes legais suficientes preparados para todo tipo de problema jurídico.

No que tange a modificação as empresas conseguiram tratar desse assunto normalmente sem nenhum problema.

7- Com a modificação do contrato de trabalho houve algum caso que culminou em litígio?

- Representante da Medihealth

Não aplicável a nossa instituição.

- Representante do Banco de Moçambique

Não tivemos caso de litígios.

- Representante José Manuel Rodrigues Ranchol Despachante Aduaneiro Lda

Tivemos casos de litígios sim, uma parte dos nossos colaboradores não se sentia confortável às modificações no contrato de trabalho.

No que concerne as modificações do contrato de trabalho foi possível perceber somente uma empresa das que foram questionadas que tiveram casos de litígios.

8- Para a mitigação desse litígio foi preciso a intervenção da mediação, se sim como foi?

- Representante da Medihealth

- Não aplicável a nossa instituição.

- Representante do Banco de Moçambique

Uma vez que não tivemos litígios, não houve nenhuma intervenção para a mediação.

- Representante José Manuel Rodrigues Ranchol Despachante Aduaneiro Lda

Sim, foi preciso uma intervenção do Centro de Mediação de Conflitos Laborais.

Uma vez que duas das empresas não tiveram conflitos acabou culminado com nenhum caso de mediação, porém a última empresa foi obrigada a ir resolver os conflitos com seus colaboradores no Centro de Mediação de Conflitos Laborais.

9-Quais foram as formas mais eficazes usadas para ultrapassar o impasse?

- Representante da Medihealth

-Não aplicável a nossa Instituição. O principal desafio foi a adaptabilidade e os desafios diários de um ambiente não compatível com o escritório.

- Representante do Banco de Moçambique

Não tivemos nenhum impasse desse a nível do banco.

- Representante Representante José Manuel Rodrigues Ranchol Despachante Aduaneiro Lda

Uma das formas que tivemos de ultrapassar o presente impasse, infelizmente tivemos de cessar as relações de trabalho com alguns colaboradores nossos.

No âmbito da interpretação das respostas das questões foi possível perceber que somente uma empresa que teve impasse e teve que terminar com a relação de trabalho com os seus colaboradores.

5.2. Análise dos conteúdos da pesquisa

Fazendo uma análise as respostas que foram dadas pelos os entrevistados foi possível observar que muitas empresas foram de acordo com o que está a pasmado no Decreto n.º 12/2020, de 02 de Abril (n.º 1 do artigo 28) estabelece que “É proibida a cessação das relações jurídico-laborais com fundamento na ausência dos trabalhadores do local do trabalho, em decorrência das medidas de prevenção e controlo da COVID – 19, somente a José Manuel Rodrigues Ranchol Despachante Aduaneiro Lda, infelizmente perdeu um dos seus colaboradores por falta de consentimento entre as partes.

A modificação do contrato nesse período da covid-19 pode ser justificada a partir do Nos termos do CC, o n.º 1 do artigo 437º, *“Se as circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de contratar tiverem sofrido uma alteração anormal, tem a parte lesada direito à resolução do contrato, ou à modificação dele segundo juízos de equidade, desde que a exigência das obrigações por ela assumidas afecte gravemente os princípios da boa-fé e não esteja coberta pelos riscos próprios do contrato”* conjugado com o artigo 71.º da Lei do Trabalho Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto onde *prevê a possibilidade de invocação de força maior para fundamentar a modificação do contrato de trabalho*. Esta é uma das situações em que o legislador laboral permite que as partes usem a força maior para justificar uma situação adversa ao inicialmente acordado entre as partes.

Desde a confirmação do primeiro caso positivo da COVID-19 em Moçambique e, em particular, na sequência das medidas de prevenção que foram sendo adoptadas pelo Governo em resultado da declaração do Estado de Emergência, várias são as entidades empregadoras que se viram forçadas a modificar as relações laborais com seus trabalhadores, usando desta prerrogativa que a lei lhes confere para justificar tal modificação.

A Lei do Trabalho 123º *estabelece que o empregador pode suspender contratos de trabalho por motivos económicos, entendendo-se estes como os resultantes de motivos de mercado, tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham ou venham possivelmente a afectar a actividade normal da empresa ou estabelecimento*.

Revedo os contratos de trabalho é possível perceber que umas das clausulas importantes é o local do trabalho, isto é, o espaço geográfico, com covid-19, o espaço geográfico mudou onde os

trabalhadores passaram a trabalhar a partir das suas casas, distanciando do seu local habitual de trabalho.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

6.1. Conclusão

Dá análise do presente trabalho concluímos que o contrato de trabalho é o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração.

Aquando da classificação do contrato de trabalho tem varias vertentes onde pode se encontrar quanto a forma de celebração, prazo de duração, local de prestação, número dos empregados e o seu objecto.

Nas características podemos encontrar o seguinte: sinalagmático (existem obrigações contrárias e equivalentes para as partes, isto é, o trabalhador dá a sua força de trabalho e o empregador lhe paga o salário), trato sucessivo (a prestação de serviço do empregado se dá normalmente por prazo indeterminado, o que faz com que o contrato seja duradouro), *intuitu personae* (o empregador não é uma pessoa jurídica mas sempre uma pessoa física), onerosidade (o salário é a contraprestação do empregador ao trabalhador pelo trabalho por ele prestado a favor do empregador) e a subordinação jurídica(o trabalhador tem a função de cumprir as ordens do empregador) .

As causas que levam as modificações de contratos de trabalho são: alteração do objecto do contrato de trabalho, mobilidade geográfica da empresa, transferência do trabalhador, transmissão da empresa ou estabelecimento e cedência ocasional do trabalhador.

Durante este período da covid-19, Moçambique teve de adoptar novas posturas para fazer face ao covid-19, e uma delas foi a implementação do teletrabalho, que foi uma das formas para mitigar a covid-19.

Foi possível perceber que ainda não foi aprovada na legislação laboral moçambicana uma norma que trate exclusivamente acerca do teletrabalho e uma vez que trata acerca de uma relação de trabalho aplica-se a Lei do Trabalho.

O uso do teletrabalho veio impulsionar as modificações do contrato de trabalho, pois as formas e as condições de trabalho tiveram de ser modificadas.

Com o presente trabalho foi possível concluir também o que fez modificar ou o que faz modificar é o local da prestação de serviço, ou seja o trabalhador deixou de trabalhar a partir do seu posto que estava previamente determinado, no âmbito da celebração do contrato de trabalho.

6.2.Recomendações

Após tudo quanto foi analisado e abordado na presente pesquisa considera-se necessários tecer algumas recomendações que aparentam ser de grande relevância jurídica para o instituto de modificação do contrato de trabalho, face ao covid 19, uso do teletrabalho, que são:

- Fazer reformas na legislação laboral moçambicana;
- Intervir mais nos processos de litígios devido as modificações de contrato de trabalho e o uso do teletrabalho, a partir intuições de tutela laboral;
- Capacitar os empregadores em matéria do teletrabalho para evitar litígios;
- Promoção dos instrumentos laborais nacionais e internacionais em matéria.

6.3. Referências bibliográficas

- BARDIN, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Edições 70, Lisboa.
- CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. *Metodologia científica*. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- GIL, A. C. (1999) *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5.ed. São Paulo: Atlas.
- GIL, A. C. (2002). *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. Editora Atlas S.A. 4ª edição. São Paulo.
- GOODE, W. J. & HATT, P. K. (1969). *Métodos em Pesquisa Social*. Cia Editora Nacional, SP.
- KAUARK, F. D., MANHÃES, F. C., & MEDEIROS, C. H. (2010). *Metodologia da Pesquisa*. Itabuna: Via Litterarum.
- LAKATO, E. M & MARCONI, M. A, (1996). *Técnica de Pesquisa*. Atlas. São Paulo.
- MARANHÃO, N, BELMOTE, A. A. & MARTINEZ, L (2021). *Direito de Trabalho na Crise do Covid-19*. Editora Jus Podvim. Bahia
- OLIVEIRA, M. F, (2011). *Metodologia Científica*. Catalão.
- PRATA, A, (1990). *Dicionário Jurídico*. 1ª ed., Vol. II, Editora Almedina. Porto.
- PRATA, A., VEIGA, C., & VILALONGA, J. M. (2016). *Dicionário Jurídico*. 2ª ed, Vol. II, Editora Almedina. Porto.
- RUAS, J. (2018). *Metodologias de Investigação para Trabalhos Académicos e de Investigação*. Maputo.
- YIN, R. K. (2001), *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2ªed. Porto Alegre: Bookman.

Legislação

- Código Civil;
- Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto- Lei do Trabalho.
- Decreto n.º 12/2020, de 2 de Abril- Medidas de execução administrativa para a prevenção e contenção da propagação da pandemia COVID-19;
- Decreto n.º 14/2020, de 9 de Abril- Alteração de algumas das medidas do Estado de Emergência;
- Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março- Portugês

Sites da Internet

- <https://www.politize.com.br/direito-do-trabalho-o-que-mudou-com-a-covid-19/>

- <https://abreuadvogados.com/conhecimento/helpdesk-covid-19/questionario-regime-da-modificacao-e-suspensao-dos-contratos/>
- [https://www.hrlegalcircle.com/xms/files/2020/Revista_Exame_MZ_PDR_Impactos do COVID-19 no actual paradigma da prestacao do trabalho PDR.pdf](https://www.hrlegalcircle.com/xms/files/2020/Revista_Exame_MZ_PDR_Impactos_do_COVID-19_no_actual_paradigma_da_prestacao_do_trabalho_PDR.pdf)
- <https://www.dlapiper africa.com/pt/mozambique/insights/2020/uso-de-forca-maior-do-direito-laboral-mocambicano-face-a-covid-19>

APÊNDICES

GUIAO DE ENTREVISTA

Desde os finais de 2019 e início de 2020 concretamente em Março de em Moçambique começou a sentir as consequências da Covid-19, a nível económico e principalmente a nível laboral onde afectou as empresas privadas que culminaram com muitos despedimentos e novas formas e modelos de trabalho, como retrata o presente estudo de trabalho investigação:

- 1 – Até que ponto Covid-19 afectou a produção da empresa?
- 2- No que concerne aos objetivos da empresa, durante esse período da Covid-19, foram alcançados?
- 3-Uma das formas para continuar com os objetivos da empresa e o uso do teletrabalho, a vossa empresa chegou a usar esse método de trabalho?
- 4- Com o uso do teletrabalho, os objetivos foram alcançados?
- 5- Com a adoção do teletrabalho, houve a necessidade da modificação de Contrato de Trabalho?
- 6- Como foi gerida essa modificação?
- 7- Com a mudança do contrato de trabalho houve algum caso que culminou em litígio?
- 8- Para a mitigação desse litígio foi preciso a intervenção da mediação, se sim como foi?
- 9-Quais foram as formas mais eficazes usadas para ultrapassar o impasse?