



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

TRABALHO DE FIM DO CURSO

**O REGIME DAS AGÊNCIAS PRIVADAS DE EMPREGO E A
PRECARIZAÇÃO DISFARÇADA DAS RELAÇÕES LABORAIS EM
MOÇAMBIQUE**

Discente:

Rahel Lúcia Senkoro

Supervisor:

Dr. Abílio Diole

Maputo, Fevereiro de 2026



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

TRABALHO DE FIM DO CURSO

**O REGIME DAS AGÊNCIAS PRIVADAS DE EMPREGO E A
PRECARIZAÇÃO DISFARÇADA DAS RELAÇÕES LABORAIS EM
MOÇAMBIQUE.**

Trabalho de fim de Curso a ser apresentado na
Faculdade de Direito da Universidade Eduardo
Mondlane para a obtenção do grau de Licenciatura
em Direito.

Discente:

Rahel Lúcia Senkoro

Supervisor:

Dr. Abílio Diole

Maputo, Fevereiro de 2026



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, Rahel Lúcia Senkoro, declaro por minha honra, que o presente Trabalho de Fim de Curso é da minha autoria, elaborado em conformidade com o Regulamento para a Obtenção do Grau de Licenciatura em Direito em vigor na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane. Sendo resultado do meu esforço pessoal, este trabalho nunca foi apresentado em nenhuma instituição de ensino para a obtenção de qualquer grau académico, constituindo, por isso, um trabalho original cujas fontes consultadas para a sua elaboração foram devidamente citadas e referenciadas.

A autora

(Rahel Lúcia Senkoro)

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho, ao meu querido pai **Noel Martins Senkoro** (*in memoriam*), pois a força, os conselhos, o exemplo de honestidade e de perseverança foram a base do meu caminho académico e pessoal. Mesmo na sua ausência, foi o seu nome, a sua memória e o seu amor que me deram coragem para não desistir, especialmente nos momentos mais difíceis desta caminhada. Que este trabalho represente uma pequena parte do orgulho que sempre desejei que sentisse de mim. Onde quer que esteja, esta conquista é também sua. expresso a minha profunda gratidão pelo amor incondicional, pelos ensinamentos e pelo constante apoio moral e material, que foram determinantes para a concretização deste objectivo.

RESUMO

O presente trabalho analisa o regime jurídico das agências privadas de emprego em Moçambique e a sua relação com a precarização disfarçada das relações laborais. Parte-se do pressuposto de que, embora as agências privadas de emprego desempenhem um papel relevante na intermediação laboral e na promoção do acesso ao emprego, a sua actuação tem sido, em muitos casos, marcada pelo uso abusivo de contratos temporários e de regimes de *outsourcing* para suprir necessidades permanentes das empresas utilizadoras. Esta prática contribui para o desvirtuamento da relação de emprego, a fragilização da estabilidade laboral e a limitação do acesso dos trabalhadores a direitos fundamentais, como a segurança no emprego, a progressão profissional e a igualdade de tratamento. O estudo evidencia, ainda, a insuficiência da fiscalização estatal como factor que favorece a normalização da precariedade, analisando a responsabilidade do Estado na prevenção e repressão de práticas laborais fraudulentas. Conclui-se que a utilização indevida das agências privadas de emprego constitui uma forma de precarização encoberta, impondo-se o reforço do quadro normativo e dos mecanismos de fiscalização para a efectiva protecção dos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Agências privadas de emprego; precarização laboral; *outsourcing*; trabalho temporário; fiscalização do Estado; Moçambique.

ABSTRAT

This study examines the legal regime governing private employment agencies in Mozambique and its connection to the disguised precarisation of labour relations. It is based on the assumption that, although private employment agencies play an important role in labour intermediation and access to employment, their activity has often been characterised by the abusive use of temporary contracts and *outsourcing* arrangements to meet permanent staffing needs of user companies. Such practices lead to the distortion of the employment relationship, undermine job stability, and restrict workers' access to fundamental labour rights, including employment security, career progression, and equal treatment. The study also highlights the insufficiency of state labour inspection as a factor contributing to the normalisation of precarious work, emphasising the State's responsibility in preventing and sanctioning fraudulent labour practices. It concludes that the improper use of private employment agencies constitutes a form of concealed precarisation, thus requiring stronger regulatory frameworks and more effective enforcement mechanisms to ensure the protection of workers' rights.

Keywords: Private employment agencies; labour precarisation; *outsourcing*; temporary work; state labour inspection; Mozambique.

PRINCIPAIS ABREVIATURAS

Al. – Alínea

APE – Agencia Privada de Empleo

Apud – Citado por

Art. – Artigo

CRM – Constituição da República de Moçambique

Cfr. – Confira/confrontar

DL – Decreto-Lei

Ed. – Edição

Idem ou Id. - do mesmo autor

Ibidem ou Ibid. – na mesma obra

N.º(s) – número(s)

Op. Cit. – Opere citato

P. – Página

Ss. – Seguintes

Vide – Ver

Vol. – Volume.

Commented [AD1]: Faz parte de elementos pré-textuais

AGRADECIMENTOS

A elaboração do presente trabalho académico só foi possível graças ao contributo directo e indirecto de diversas pessoas e instituições, às quais manifesto o meu sincero reconhecimento e profunda gratidão. Em primeiro lugar, agradeço a Deus, fonte suprema de sabedoria, força e discernimento, por me conceder saúde, perseverança e equilíbrio emocional ao longo de todo o percurso académico, especialmente nos momentos de maior exigência intelectual e pessoal. Expresso, de forma muito especial, a minha gratidão aos meus pais Noel Martins Senkoro e Arsénia Fátima Langa, pelo amor incondicional, pelos valores transmitidos e pelo apoio constante, tanto moral como material, que foram determinantes para a concretização deste trabalho e para a minha formação humana e académica. O incentivo permanente, a paciência e a confiança que sempre depositaram em mim constituíram um alicerce fundamental para a superação dos desafios enfrentados ao longo deste percurso.

Ao meu irmão mais novo Noel Martins Senkoro Júnior, agradeço pela compreensão, encorajamento e solidariedade demonstrada, bem como pela disponibilidade em partilhar experiências, ideias e palavras de motivação que contribuíram para tornar esta caminhada mais leve e significativa. Do mesmo modo, estendo os meus agradecimentos a minha avó Olga Mabutana, meus tios Isack Senkoro, Annae Senkoro, Saíde Dade ao meu primo Hendro Senkoro pelo incondicional apoio, confiança no meu potencial e pelo espírito de cooperação que enriqueceram o meu processo de formação. Agradeço de coração, aos meus amigos Glenney Guale, Larissa Sandra, Keyla Sitefane, Valter Azevedo, Sheyla Mabota, Airton Machava, Euclides Chiwadoy, Armindo Massingue Jr, Vália Castanheira, Leyla Luna, Neuzia Cuna e Tatiana Macovele por estarem sempre do meu lado em torcida pela minha caminhada.

Por fim, manifesto o meu profundo reconhecimento ao meu supervisor, o Dr. Abílio Diolé, pela orientação científica, pelo rigor académico, pela disponibilidade permanente e pelas valiosas contribuições críticas ao longo de todas as fases deste trabalho. As suas observações, sugestões e incentivo intelectual foram decisivos para o aprimoramento do conteúdo, da metodologia e da qualidade científica da presente investigação. A todos os que, de forma directa ou indirecta, contribuíram para a realização deste trabalho, deixo aqui expressa a minha sincera gratidão. *Assante Sana!*¹

¹ Expressão em Suaíli que significa “muito obrigada”.

EPÍGRAFE

"A verdadeira medida de uma sociedade está na dignidade que garante ao trabalho e na justiça que assegura aos que lutam por ele."

ÍNDICE

DEDICATÓRIA.....	Error! Bookmark not defined.
RESUMO	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAT	Error! Bookmark not defined.
PRINCIPAIS ABREVIATURAS	Error! Bookmark not defined.
AGRADECIMENTOS	Error! Bookmark not defined.
EPÍGRAFE	Error! Bookmark not defined.
I. INTRODUÇÃO	Error! Bookmark not defined.
II. JUSTIFICATIVA.....	Error! Bookmark not defined.
III. PROBLEMA JURÍDICO.....	Error! Bookmark not defined.
IV. HIPÓTESE POSITIVA.....	Error! Bookmark not defined.
V. HIPÓTESE NEGATIVA	Error! Bookmark not defined.
VI. OBJECTIVOS	Error! Bookmark not defined.
VII. ESTRUTURA DO TRABALHO	Error! Bookmark not defined.
VII. METODOLOGIA	Error! Bookmark not defined.
CAPÍTULO I: ENQUADRAMENTO TEORICO CONCEPTUAL.....	Error! Bookmark not defined.
1. A Expansão do Trabalho temporário no contexto Global e em Moçambique	Error! Bookmark not defined.
1.1. Conceito de trabalho temporário.....	Error! Bookmark not defined.

1.1.1. Distinção entre o trabalho temporário e o Outsourcing **Error! Bookmark not defined.**

2. Conceito de agência privada de emprego **Error! Bookmark not defined.**

2.1. Natureza Jurídica da Agência privada de emprego . **Error! Bookmark not defined.**

2.1.1. Fundamento das Agências Privadas de Emprego **Error! Bookmark not defined.**

3. Terceirização lícita e a terceirização abusiva..... **Error! Bookmark not defined.**

CAPÍTULO II – A FLEXIBILIZAÇÃO DAS AGÊNCIAS PRIVADAS DE EMPREGO COMO FACTOR DE DESIGUALDADE FORMAL ENTRE TRABALHADORES

1. A Flexibilização e o Princípio da dignidade da pessoa humana **Error! Bookmark not defined.**

2. O Regime de Outsourcing como factor de desigualdade material entre trabalhadores permanentes e temporários: O caso do Banco BCI **Error! Bookmark not defined.**

3. A Flexibilização das Agências privadas de emprego como factor de instabilidade laboral **Error! Bookmark not defined.**

CAPÍTULO III – A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS

1. A precarização das relações de trabalho..... **Error! Bookmark not defined.**

1.1. As Consequências Multidimensionais da Precariedade das Relações Laborais na Vida do Trabalhador **Error! Bookmark not defined.**

1.1.1. A precarização das relações laborais e o fenómeno dos estagiários permanentes **Error! Bookmark not defined.**

2.1. Implicações negativas derivadas do fenómeno dos estagiários permanentes..... **Error! Bookmark not defined.**

3. A Responsabilidade do Estado na fiscalização do Outsourcing e do recurso abusivo aos contratos temporários.....	Error! Bookmark not defined.
CONCLUSÕES	Error! Bookmark not defined.
RECOMENDAÇÕES.....	Error! Bookmark not defined.
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	Error! Bookmark not defined.
1. Obras	Error! Bookmark not defined.
2. ARTIGOS E REVISTAS CIENTÍFICAS	Error! Bookmark not defined.
3. LEGISLAÇÃO	Error! Bookmark not defined.
4. DOCUMENTOS INSTITUCIONAIS E ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS.....	Error! Bookmark not defined.
5. NOTÍCIAS E FONTES ELECTRÓNICAS	Error! Bookmark not defined.

I. INTRODUÇÃO

O presente trabalho de fim de curso tem como tema: ***O Regime das Agências Privadas de Emprego e a Precarização Disfarçada das Relações Laborais em Moçambique***. O regime de agência privada de emprego (*outsourcing*) tem sido amplamente adoptado por empresas moçambicanas como estratégia para aumentar eficiência, bem como reduzir custos e concentrar actividades no seguimento do negócio, contudo, a sua implementação tem levantado preocupações no que respeita à precarização das relações laborais, sobretudo pela criação de vínculos frágeis, baixos salários, ausência de benefícios e desigualdade entre trabalhadores efectivos e terceirizados. Apesar de frequentemente apresentado como uma estratégia de eficiência organizacional, o *outsourcing* tem revelado consequências negativas nefastas, sobretudo no que respeita às relações laborais e ao equilíbrio social dentro das empresas. A prática consiste em transferir determinadas funções a empresas terceiras, com o objetivo de reduzir custos e aumentar a flexibilidade operacional. Contudo, quando mal implementado, o *outsourcing* transforma-se num mecanismo de precarização do trabalho e degradação da qualidade dos serviços prestados.²

² AVELÃS NUNES, António José. *A Constituição Europeia e as políticas sociais*. In: CANOTILHO, José Joaquim; STRECK, Luiz Lênio (Coords.). *Entre discursos e culturas jurídicas*, nº 89, p.235-268. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2006, p. 241-242.

Um dos impactos negativos mais evidentes é a precarização das condições laborais. Trabalhadores terceirizados, em muitos casos, recebem salários inferiores aos dos empregados efectivos, têm menos benefícios e enfrentam maior instabilidade contratual. Esta desigualdade gera um ambiente de desmotivação, aumenta a rotatividade e compromete o bem-estar dos profissionais. Além disso, a ausência de integração plena dos trabalhadores terceirizados nas equipas internas dificulta a criação de um clima organizacional harmonioso. Assim, este estudo procura analisar em que medida o *outsourcing* se tornou um mecanismo de precarização disfarçada no mercado de trabalho moçambicano. Em diversos sectores verifica-se a utilização de empresas terceirizadas e de recrutamento para contratar trabalhadores que desempenham funções idênticas às dos colaboradores internos, mas em condições de clara desigualdade.³ Essa realidade tem originado aquilo que muitos autores designam como “precarização disfarçada” ou “precariedade encoberta”, caracterizada por vínculos frágeis, remuneração inferior, ausência de benefícios sociais e limitações ao desenvolvimento profissional, frequentemente dissimulados sob o rótulo de “estágio”. Estes aspectos desafiam os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, nomeadamente o princípio da igualdade de tratamento, a proteção da dignidade da pessoa humana e o combate ao abuso contratual.

II. JUSTIFICATIVA

A escolha deste tema justifica-se pela crescente expansão do regime de agência privada de emprego em Moçambique e pelo impacto profundo que esse modelo tem provocado nas relações laborais, particularmente no que diz respeito ao princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento, consagrado no artigo 6 da Lei do Trabalho.⁴ Apesar de o legislador afirmar claramente que todos os cidadãos têm direito a condições de trabalho livres de discriminação e baseadas na capacidade e aptidão profissional, a prática da terceirização tem produzido um cenário contraditório, no qual trabalhadores que desempenham funções idênticas recebem remunerações distintas, possuem benefícios desiguais e enfrentam limitações evidentes no seu desenvolvimento profissional.⁵

³ URIARTE, Oscar Ermida. *Ética y Derecho del Trabajo*. In: Revista electrónica de Dret del Treball i de la Seguretat Social. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra. 01 de 2006. Disponível em: <http://www.upf.edu/iuslabor/012006/Latinoamerica.OscarErmida2.htm>. Acedido em: 04 Novembro de 2025.

⁴ Cfr, artigo 6 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto. Aprova a Lei do Trabalho. Boletim da República, I Série, n. 31, Maputo, 2007.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 243.

O fenómeno dos “estagiários permanentes”, resultante da utilização abusiva das agências privadas de emprego, reforça a urgência de uma análise criteriosa do tema. Muitos trabalhadores permanecem durante anos sob a categoria de estagiários, desempenhando tarefas típicas de trabalhadores efectivos, porém privados de progressão, estabilidade, direitos sociais e reconhecimento profissional. Esta situação não só viola os princípios fundadores do Direito do Trabalho — como a dignidade da pessoa humana, a justiça social, a proteção contra o abuso contratual e a igualdade material — como contribui para uma precarização disfarçada que fragiliza o tecido social e económico. Além disso, o problema reveste-se de relevância científica e prática, pois coloca em evidência uma contradição normativa: de um lado, a legislação laboral que protege o trabalhador e garante igualdade; de outro, a crescente institucionalização da terceirização que promove desigualdades no seio das empresas. Esta tensão revela a necessidade de reflexão profunda, análise jurídica rigorosa e propostas de melhoria legislativa e institucional capazes de restabelecer o equilíbrio entre eficiência empresarial e proteção laboral.⁶ Por fim, o estudo se torna socialmente útil porque contribui para o debate sobre a modernização do mercado de trabalho, evidenciando a necessidade de fiscalização mais eficiente por parte do Estado e de mecanismos que garantam a harmonização entre práticas empresariais e direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, a investigação pretende oferecer subsídios teóricos e práticos para aprimorar o regime jurídico moçambicano e promover relações laborais mais justas, dignas e equilibradas.⁷

III. PROBLEMA JURÍDICO

O problema jurídico que se apresenta em sede deste trabalho é o facto de que a Lei do Trabalho estabelece que todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem discriminação de qualquer natureza, definindo como princípios basilares a capacidade e a aptidão profissional do indivíduo na escolha da profissão ou tipo de trabalho. Contudo, ao confrontar este princípio com a realidade prática das relações entre os trabalhadores e as agências privadas de emprego (*outsourcing*), observa-se uma tensão normativa. Embora o *outsourcing* seja legalmente permitido, a sua utilização tem, na prática,

⁶ CHICHAVALA, Sérgio. *O mercado de trabalho moçambicano e os desafios da regulação laboral*. Revista Moçambicana de Estudos Laborais, Maputo, v. 4, n. 2, 2019, p. 45–62.

⁷ MAHALAMBE, Carlos. *Flexibilização laboral e suas implicações nas relações de trabalho em Moçambique*. Revista Jurídica da UEM, Maputo, v. 6, n. 1, p. 101–120, 2021.

gerando situações que contrariam directamente o princípio da igualdade consagrado no ordenamento jurídico-laboral. Em diversos sectores, verifica-se a coexistência de trabalhadores efectivos e terceirizados que desempenham exactamente as mesmas funções, mas em condições substancialmente diferentes: salários inferiores, ausência de benefícios, instabilidade contratual e impossibilidade de progressão profissional. Esta desigualdade material é agravada pelo facto de muitos trabalhadores terceirizados serem contratados sob o rótulo de “estagiários”, permanecendo nesta condição durante vários anos, sem qualquer perspectiva de integração, formação adequada ou evolução na carreira. Assim, o estágio — que deveria ser um mecanismo de transição para o mercado de trabalho — transforma-se num instrumento de precarização laboral, usado como forma de reduzir encargos salariais e contornar direitos previstos na legislação laboral.⁸

A persistência de disparidades salariais e contratuais entre trabalhadores que desempenham actividades idênticas levanta dúvidas sobre a conformidade deste modelo de contratação com a Lei do Trabalho, especialmente no que respeita à proibição de discriminação laboral, ao direito à justa remuneração e à promoção da dignidade humana. Diante destas contradições, impõe-se investigar se o *outsourcing*, ao invés de apenas flexibilizar relações laborais, tem sido utilizado como um mecanismo de precarização disfarçada, desvirtuando os objectivos de protecção laboral previstos na legislação moçambicana. Neste contexto, surge um conflito jurídico relevante: até que ponto o regime de *outsourcing*, tal como tem sido aplicado em Moçambique, Oviola o princípio constitucional e legal da igualdade no trabalho?

IV. HIPÓTESE POSITIVA

A regulamentação das agências privadas de emprego em Moçambique contribui para a formalização do trabalho, oferecendo oportunidades de inserção no mercado laboral, promovendo a intermediação organizada e permitindo a criação de empregos temporários de forma legalmente enquadrada, respeitando os direitos básicos dos trabalhadores.

Commented [Ma2]:

V. HIPÓTESE NEGATIVA

O regime legal das agências privadas de emprego, na prática, favorece a precarização disfarçada das relações laborais, permitindo às empresas terceirizados e utilizadoras manter trabalhadores

8 BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Melhoramentos, 2006, p. 376.

em funções permanentes sob contratos temporários ou de estágio, sem garantir direitos plenos, estabilidade ou mecanismos eficazes de contestação, promovendo uma flexibilização abusiva do trabalho e fragilizando a proteção laboral.

VI. OBJECTIVOS

O trabalho em causa pretende **em geral**, (i) analisar em que medida o regime de agência privada de emprego (*outsourcing*) contribui para a precarização da actividade laboral e, **especificamente**, (i) Determinar a natureza jurídica do *Outsourcing* na ordem jurídica moçambicana, (ii) Analisar se a prática das agências privadas de emprego configura precarização disfarçada das relações laborais, contrariando os princípios fundamentais do Direito do Trabalho moçambicano, (iii) Demonstrar a incompatibilidade jurídica do *outsourcing* com o princípio da igualdade e não discriminação (iv) Investigar o impacto do uso prolongado do regime de estágio, no contexto do *outsourcing*, na progressão profissional e no direito ao trabalho digno.

VII. ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho estrutura-se em três capítulos, antecidos de uma introdução e seguidos de conclusão e recomendações, organizados de forma progressiva, com o objectivo de analisar a actuação das agências privadas de emprego, com especial enfoque na realidade moçambicana. O Capítulo I dedica-se ao enquadramento teórico-conceptual, abordando a expansão do trabalho temporário no contexto global e nacional, o seu conceito e distinção face ao *outsourcing*, a natureza jurídica e os fundamentos das agências privadas de emprego, culminando na análise da terceirização lícita e abusiva. O Capítulo II analisa a flexibilização das agências privadas de emprego como factor de desigualdade formal entre trabalhadores, relacionando-a com o princípio da dignidade da pessoa humana e com o regime de *outsourcing* enquanto fonte de desigualdade material entre trabalhadores permanentes e temporários, com destaque para o caso do Banco BCI. Por fim, o Capítulo III centra-se na precarização das relações de trabalho e na violação dos direitos laborais, examinando as suas causas e consequências na vida do trabalhador, o fenómeno dos estagiários permanentes e as respectivas implicações, bem como a responsabilidade do Estado na fiscalização do *outsourcing* e do recurso abusivo aos contratos temporários.

VIII. METODOLOGIA

Antes de mais, importa referir que “a Metodologia é o estudo dos métodos científicos e técnicos, bem assim como, dos procedimentos utilizados numa disciplina científica determinada.” Associada à metodologia, o “método é uma série de procedimentos intelectuais e técnicos adoptados para atingir determinado conhecimento.”⁹ Privilegiou-se o recurso ao método de investigação indirecta, consubstanciado na análise bibliográfica e documental, com base em manuais, dissertações de mestrado, teses de doutoramento, artigos científicos, periódicos e interpretação da legislação vigente na ordem jurídica interna relativamente ao tema. O tipo de pesquisa será dedutiva, partindo de um estudo geral para a compreensão dos aspectos e conteúdos particulares a discutir no trabalho. Para complementar a análise teórica, serão também realizadas entrevistas com alguns colaboradores do Banco BCI, de modo a recolher informações práticas e experiências directas sobre a aplicação do *outsourcing*.

⁹ CARDOSO, Simone de França, *Manual de Metodologia da Pesquisa*, Ed. Faculdade Luciano Feijão, Ceará, 2020, p. 9.

CAPÍTULO I: ENQUADRAMENTO TEORICO CONCEPTUAL

1. A Expansão do Trabalho temporário no contexto Global e em Moçambique

Existe hodiernamente várias formas de contrato para a realização de uma actividade laboral no seio das empresas moçambicanas que terá sido pré-estabelecido pela Lei do Trabalho, diante da diversidade de formas contratuais, optamos por discutir sobre a modalidade conhecida por trabalho temporário ou simplesmente terceirização, para que haja maior solidez metodológica. Por meio desta escolha, abordar-se-á a fragilização da igualdade formal existente entre os trabalhadores que executam o mesmo trabalho e com o mesmo valor, na mesma empresa, no entanto, diante do contrato de terceirização de mão-de-obra entre as empresas. Neste sentido, antes de qualquer abordagem é interessante abordar sobre o trabalho temporário.

Este tipo de trabalho surgiu nos EUA na década de 1920, com a primeira empresa designada por *Manpower*. Esta tinha como principal objectivo combater as necessidades de mão-de-obra no sector fabril. Após a II Guerra Mundial esta ideia foi importada para o continente europeu para ajudar na reconstrução dos países afectados. O trabalho temporário tem vindo a afirmar-se como um fenómeno estrutural e em franca expansão na maioria dos países desenvolvidos, acompanhando as profundas transformações registadas nos mercados de trabalho nas últimas décadas. Este crescimento está associado, entre outros factores, à globalização da economia, à intensificação da concorrência entre empresas, à necessidade de maior flexibilidade organizacional e à adaptação a ciclos económicos cada vez mais voláteis.¹⁰ Em Moçambique as agências privadas de emprego (APE) começaram a operar formalmente na década de 1990 acompanhando a transição para a economia de mercado após as reformas de Programa de Reabilitação Económica iniciado em 1987, entretanto, a regulamentação desta matéria só se deu em 2001 com o decreto n.º 6/2001, de 20 de Fevereiro, este decreto sendo pioneiro veio de forma directa aprovar o Regulamento relativo às Agencias Privadas de Emprego (APE), onde estabeleceu as disposições basilares para o licenciamento e funcionamento destas entidades em solo pátrio. Depois, veio o reconhecimento das APE a nível da Lei do Trabalho de 2007 que estabeleceu expressamente a existência delas para a intermediação e recrutamento de mão-de-obra, diferenciando-as das entidades públicas de

¹⁰ ALVES, MARIA TRINDADE BRANDÃO, *Trabalhadores Temporários de Agência: Insegurança no Emprego e Carreira*, Dissertação de Mestrado : Universidade do Porto, 2017, p. 4-5.

emprego. Hodiernamente o regime de trabalho em *outsourcing* ou simplesmente pela terceirização tem ganhado muito espaço em Moçambique. Dados disponibilizados pela revista da KPMG confirmam este posicionamento, ao afirmar categoricamente que a Contact (uma das empresas de Outsourcing em funcionamento) ocupa a 2ª posição nas 100 Maiores Empresas por Ordem de Número de Colaboradores.¹¹

Com este feito, é indubitável que a crescente difusão do trabalho temporário impõe a necessidade de uma reflexão aprofundada sobre os seus impactos económicos, sociais e jurídicos, bem como sobre o papel do Estado e das entidades reguladoras na garantia de um equilíbrio entre a flexibilidade exigida pelas empresas e a salvaguarda dos direitos fundamentais dos trabalhadores. De acordo com dados divulgados pela *International Confederation of Private Employment Agencies* (CIET, 2016), em 2015 existiam aproximadamente 62 mil empresas de trabalho temporário em todo o mundo, que prestavam serviços a cerca de 260 mil empresas-clientes. Estas estruturas eram responsáveis pela colocação de aproximadamente 16,6 milhões de trabalhadores, evidenciando a relevância económica e social deste sector no panorama laboral global.¹²

Para além de responder às necessidades imediatas das empresas — como a substituição temporária de trabalhadores, a cobertura de picos sazonais de produção ou a execução de projectos de curta duração —, o trabalho temporário tem igualmente sido encarado como um instrumento de integração ou reintegração no mercado de trabalho, sobretudo para jovens à procura do primeiro emprego, desempregados de longa duração e trabalhadores em transição de carreira. Todavia, este modelo de emprego levanta também importantes desafios, nomeadamente no que respeita à estabilidade laboral, à protecção social, às condições de trabalho e à igualdade de direitos face aos trabalhadores com contratos permanentes.¹³

1.1. Conceito de trabalho temporário

¹¹ CONTACT distinguida pela revista KPMG 100 Maiores Empresas de Moçambique, disponível em: <https://www.contact.co.mz/pt/kpmg>, consultado em 15 de Janeiro de 2026.

¹² International Confederation of Private Employment Agencies. *Economic report 2016: The agency work industry around the world*. CIETT, 2016, disponível em: <http://www.ciett.org/economicreport2016/>, consultado em 15 de Janeiro de 2026.

¹³ ALVES, MARIA TRINDADE BRANDÃO, *Trabalhadores Temporários de Agência: Insegurança no Emprego e Carreira*, Dissertação de Mestrado: Universidade do Porto, 2017, p. 4-5.

A nível doutrinal não existe uma definição consensual em relação ao trabalho temporário, porém, alguns autores sustentam que a definição de trabalho temporário assenta em duas dimensões fundamentais.

Em primeiro lugar, o trabalho temporário caracteriza-se pela celebração de um contrato de trabalho de duração limitada, no qual se encontra expressamente prevista uma data de cessação previamente definida. Em segundo lugar, a prestação da actividade profissional não ocorre, regra geral, sob a direcção directa e permanente do empregador final, uma vez que o trabalhador exerce as suas funções em benefício de uma entidade utilizadora, distinta da entidade contratante. Esta dissociação entre o vínculo jurídico e o local efectivo de prestação do trabalho constitui um dos elementos estruturantes desta forma de emprego.¹⁴ Estas características evidenciam a especificidade do trabalho temporário enquanto relação laboral atípica, marcada por uma maior flexibilidade contratual e organizacional, mas também por desafios particulares ao nível da estabilidade no emprego, da protecção dos direitos laborais e da integração do trabalhador no contexto organizacional.

A nível da Lei do Trabalho, o legislador limitou-se a desenvolver a definição de contrato de trabalho temporário, nos termos do nº 1 do artigo 87, onde considera-o como sendo o acordo celebrado entre uma agência privada de emprego e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante remuneração, a prestar temporariamente a sua actividade ao utilizador. Por esta razão, somos do entendimento de que o trabalho temporário consiste numa relação laboral de natureza triangular, estabelecida através de um acordo celebrado entre uma agência privada de emprego e um trabalhador, no qual este se compromete, mediante remuneração, a prestar a sua actividade profissional de forma transitória em benefício de uma entidade utilizadora. Esta modalidade de trabalho caracteriza-se pela duração limitada do vínculo contratual, pela intermediação da agência de emprego e pela dissociação entre a entidade empregadora formal e o local efectivo de prestação do trabalho, tendo como finalidade responder a necessidades temporárias do utilizador.

¹⁴ De Cuyper, N., e De Witte, H. *Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour*. Work e Stress, 21(1), 2007, p. 65-84.

1.1.1. Distinção entre o trabalho temporário e o *Outsourcing*

Muito embora, na prática, se verifique alguma confusão terminológica entre o trabalho temporário e o *outsourcing*, trata-se de institutos jurídicos distintos, quer quanto à sua configuração, quer quanto aos efeitos produzidos no plano das relações laborais. O trabalho temporário caracteriza-se por uma relação jurídica triangular, na qual intervêm: a agência privada de emprego, o trabalhador temporário e a entidade utilizadora. O trabalhador celebra o contrato de trabalho com a agência, permanecendo esta como sua empregadora formal; contudo, a prestação da actividade laboral é realizada em benefício da entidade utilizadora, que exerce os poderes de direcção funcional, organização do trabalho e fiscalização da execução das tarefas.¹⁵ Esta modalidade visa suprir necessidades transitórias da empresa utilizadora, tais como acréscimos excepcionais de actividade, substituição temporária de trabalhadores ou execução de tarefas de duração limitada.¹⁶ Por seu turno, a terceirização consiste na externalização, pela empresa contratante, de determinadas funções, actividades ou processos empresariais para uma entidade terceira especializada. Neste caso, não ocorre cedência de mão-de-obra, mas sim a contratação de um serviço ou resultado, sendo a empresa prestadora integralmente responsável pela gestão, direcção e disciplina dos seus trabalhadores.

A relação jurídica estabelece-se de forma bilateral, entre as duas empresas, não existindo vínculo laboral entre os trabalhadores da empresa prestadora e a entidade contratante. Assim, a distinção fundamental entre o trabalho temporário e o *outsourcing* reside no objecto do contrato e na titularidade dos poderes laborais: enquanto no trabalho temporário há uma colocação temporária de trabalhadores ao serviço da entidade utilizadora, com exercício de poderes funcionais por esta, no *outsourcing* há a prestação de um serviço autónomo, sem interferência directa da empresa contratante na relação laboral existente entre a empresa prestadora e os seus trabalhadores. Deste modo, apesar de ambas as figuras visarem responder a necessidades organizacionais das empresas, apenas o trabalho temporário envolve uma verdadeira cedência temporária de mão-de-obra, com implicações específicas no âmbito do Direito do Trabalho.¹⁷

¹⁵ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*, 16.ª edição, Ed. Edições Almedina, Coimbra, 2012, p. 114.

¹⁶ CUNHA, Alexandre Raquel Mendes. *Trabalhadores Temporários: Motivação e Satisfação* – Universidade Fernando Pessoa - Tese de Mestrado, Porto, 2014, p. 9.

¹⁷ IBIDEM, p.10.

2. Conceito de agência privada de emprego

À luz da doutrina, não existe uma definição plenamente consensual do conceito de agência privada de emprego. Todavia, uma parte significativa da doutrina converge no entendimento de que a agência privada de emprego constitui uma entidade de intermediação laboral¹⁸, isto é, uma organização que disponibiliza a sua capacidade de recrutamento e selecção ou, em determinados modelos, coloca temporariamente a força de trabalho à disposição de terceiros. À luz da legislação moçambicana, concretamente na Lei do Trabalho, a agência privada de emprego é entendida como a entidade colectiva devidamente autorizada que exerce, com fins lucrativos ou não, actividades de intermediação laboral, nomeadamente o recrutamento, selecção e colocação de trabalhadores ou a cedência temporária de trabalhadores a entidades utilizadoras, mantendo com estes o vínculo jurídico-laboral.¹⁹ O conceito que nos é dado, para além de nos elucidar que a APE tanto pode ser a título individual como a título colectivo, nos explica que a inobservância de forma escrita no contrato de trabalho temporário a lei do Trabalho considera no nº 1 do artigo 79 *in fine*, que a relação entre o utilizador e o trabalhador, é contratual e é por tempo indeterminado, pelo que aos quadros do utilizador.²⁰

Estas entidades operam, em regra, no âmbito do trabalho temporário, modalidade em que a relação de subordinação jurídica assume uma configuração particular e atípica. Com efeito, a subordinação encontra-se funcionalmente repartida entre dois sujeitos: por um lado, a agência privada de emprego, que detém o vínculo jurídico-contratual com o trabalhador, assumindo as obrigações legais e laborais inerentes à qualidade de empregador; por outro, a entidade utilizadora, junto da qual o trabalhador presta efectivamente a sua actividade, exercendo o poder de direcção técnica, organização do trabalho e controlo da execução das tarefas.²¹ Deste modo, estabelece-se uma relação jurídica de natureza triangular, caracterizada pela coexistência de dois contratos distintos: o contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador e a agência privada de emprego e o contrato de cedência ou de prestação de serviços celebrado entre a agência e a entidade utilizadora. Juridicamente, não existe um contrato directo entre o trabalhador e a empresa onde este exerce, de facto, a sua actividade laboral, o que

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 86-98.

¹⁹ Cfr, artigo 79 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, aprovada pelo BR nº 31, I Série de 25 de Agosto de 2023.

²⁰ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do trabalho: situações individuais do trabalho*. Maputo, 2018, p.565-567.

²¹ FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16.ª edição, Ed. Edições Almedina, Coimbra, 2012, p. 114-120.

confere a esta relação uma complexidade própria e levanta relevantes questões no domínio da responsabilidade laboral, da tutela dos direitos do trabalhador e da delimitação dos poderes e deveres de cada interveniente. Em síntese, a agência privada de emprego assume um papel central na mediação entre a oferta e a procura de trabalho, estruturando uma forma de emprego marcada pela dissociação entre a titularidade formal do vínculo laboral e o exercício efectivo da actividade profissional, característica que distingue o trabalho temporário das formas tradicionais de emprego.

2.1. Natureza Jurídica da Agência privada de emprego

Na ordem jurídica moçambicana, as agências privadas de emprego apresentam uma natureza jurídica complexa e híbrida, devido a sua forma específica de como se apresentam estruturadas as relações laborais no âmbito do trabalho temporário. Em primeiro lugar, a agência privada de emprego é uma pessoa em nome individual ou ainda em nome colectivo de direito privado²², constituída sob uma das formas legalmente admitidas (sociedade comercial ou empresário em nome individual), cujo exercício da actividade depende de autorização administrativa do Estado, nos termos da Lei do Trabalho²³ e da legislação complementar aplicável.²⁴ Esta exigência confere-lhe uma natureza de entidade privada sujeita a regime especial de licenciamento e fiscalização pública.

Em segundo lugar, do ponto de vista laboral, a agência privada de emprego assume a qualidade de empregador jurídico. É ela quem celebra o contrato de trabalho com o trabalhador temporário, suportando os deveres legais inerentes, designadamente o pagamento da remuneração, a inscrição e contribuição para a segurança social, a observância das normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, bem como o cumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador. Contudo, a particularidade da sua natureza jurídica resulta do facto de a agência não ser a beneficiária directa da prestação laboral, uma vez que o trabalhador exerce efectivamente a sua actividade junto da entidade utilizadora. Esta circunstância conduz a uma dissociação entre a titularidade formal do vínculo laboral e o exercício material do poder de direcção, o qual é exercido, no plano técnico e funcional, pelo utilizador.

²² EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do trabalho: situações individuais do trabalho*. Maputo, 2018, p. 565.

²³ Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, Lei do Trabalho, aprovada pelo BR n.º 31, I Série de 25 de Agosto de 2023.

²⁴ Cfr., artigo 86 da Lei do Trabalho e o Decreto n.º 16/2025, de 19 de Junho.

2.1.1. Fundamento das Agências Privadas de Emprego

O fundamento para a adopção e aceitação das agências privadas de emprego em Moçambique assenta-se num conjunto articulado de razões jurídicas, económicas e sociais, que explicam a sua consagração no direito do trabalho contemporâneo e, em particular, no ordenamento jurídico moçambicano. Do ponto de vista jurídico-legal, a actividade das agências privadas de emprego encontra fundamento expresso na Lei do Trabalho moçambicana (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto), a qual reconhece e regula a cedência temporária de trabalhadores, sujeitando o exercício desta actividade a autorização administrativa e a um regime jurídico específico. Este enquadramento visa garantir segurança jurídica às relações laborais triangulares e prevenir formas ilícitas de intermediação de mão-de-obra, assegurando simultaneamente a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador.²⁵

No plano económico, as agências privadas de emprego fundamentam-se na necessidade de introduzir maior flexibilidade no mercado de trabalho, permitindo às empresas responder a variações conjunturais da actividade produtiva, como picos de produção, substituição temporária de trabalhadores ou execução de tarefas de duração limitada. A doutrina sublinha que este modelo contribui para a eficiência empresarial e para a racionalização dos custos laborais, sem comprometer, em princípio, a legalidade das relações de Trabalho.²⁶²⁷ Sob o ponto de vista social, estas entidades desempenham um papel relevante na facilitação do acesso ao emprego, funcionando como um mecanismo de inserção ou reinserção profissional, sobretudo para trabalhadores desempregados ou com dificuldades de acesso ao mercado de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho reconhece que, quando devidamente reguladas, as agências privadas de emprego podem contribuir para a promoção do emprego digno, desde que sejam acompanhadas por mecanismos eficazes de fiscalização estatal.²⁸ Acresce ainda um fundamento funcional e organizacional, na medida em que as agências privadas de emprego assumem a especialização técnica dos processos de recrutamento, selecção e gestão administrativa dos trabalhadores temporários, libertando as empresas utilizadoras dessas funções e permitindo-lhes concentrar-se na sua actividade principal. Por fim, no contexto das

²⁵ MELO, A. J. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2015, p. 79-126, e Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1997). Convenção n.º 181 sobre as Agências Privadas de Emprego. Genebra.

²⁶ De Cuyper, N., Isaksson, K., De Witte, H., & Gallie, D. *Employment contracts and well-being among European workers*. Ashgate. 2008, p. 51-225.

²⁷ Perulli, A. *Economia e diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli. 2003, p. 24-69.

²⁸ Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2012). *Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets*. Genebra.

políticas públicas de emprego, o fundamento das agências privadas de emprego reside na opção do legislador por um modelo que articula a iniciativa privada com a intervenção reguladora do Estado, procurando equilibrar a flexibilidade laboral com a protecção da dignidade do trabalhador e a estabilidade social. Em síntese, as agências privadas de emprego fundamentam-se na necessidade de conciliar eficiência económica, flexibilidade organizacional e protecção jurídica do trabalhador, constituindo um instrumento legalmente regulado de intermediação laboral no mercado de trabalho moçambicano.

3. Terceirização lícita e a terceirização abusiva

A terceirização legal ou lícita é a que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego. A terceirização ilegal ou ilícita é a que se refere a locação permanente de mão-de-obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízos aos trabalhadores.²⁹ Um elemento bastante importante a se referir em torno deste debate é de que a licitude da terceirização reside na inexistência de subordinação directa e da pessoalidade na prestação do trabalho, por isso, este instituto apenas mantém-se juridicamente válida quando o trabalhador não se encontra vinculado ao poder directo de direcção, fiscalização e disciplina da entidade utilizadora, bem como, não é exigida a prestação pessoal e insubstituível do serviço em seu benefício.

A presença destes requisitos revela que o trabalhador está, na realidade, integrado na organização produtiva da empresa utilizadora, submetido aos seus comandos e orientações, o que descaracteriza a terceirização e faz emergir uma verdadeira relação de trabalho directa. Nesses casos, a forma contratual adoptada não pode prevalecer sobre a realidade factual, impondo-se o reconhecimento do vínculo laboral, em observância ao princípio da primazia da realidade e à função protectora do Direito do Trabalho.³⁰ Em outra perspectiva, a terceirização ilícita ou abusiva é aquela que implica a locação permanente de serviços, o fornecimento de mão-de-obra mais barata, com redução de salário e desvirtuamento da relação de emprego, e também a escolha de parceiros inadequados, quando inidóneos financeiramente”. Nesses casos, o trabalhador presta actividade de forma contínua, subordinada e integrada na estrutura da empresa utilizadora, embora formalmente vinculado a uma entidade terceira.

²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *A Terceirização e o Direito Do Trabalho*. São Paulo: Atlas S.A, 2010, p. 160

³⁰ CIDADE, Maria de Lurdes Silva, *A responsabilização do Estado na terceirização*, COGEAE – PUC/SP 2011, p. 20.

Tal prática permite o fornecimento de mão-de-obra artificialmente mais barata, assente na redução salarial e na supressão de direitos laborais legalmente garantidos. O desvirtuamento da relação de emprego manifesta-se, assim, na negação da segurança no emprego, da progressão profissional e da igualdade de tratamento face aos trabalhadores permanentes. A terceirização abusiva compromete, deste modo, a função social do trabalho e subverte os princípios estruturantes do Direito do Trabalho. Ao privilegiar a redução de custos em detrimento da dignidade laboral, estas práticas configuram uma fraude à lei e exigem uma resposta firme do Estado e dos mecanismos de fiscalização laboral.³¹

³¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Ob.cit. p. 166.

CAPÍTULO II – A FLEXIBILIZAÇÃO DAS AGÊNCIAS PRIVADAS DE EMPREGO COMO FACTOR DE DESIGUALDADE FORMAL ENTRE TRABALHADORES

1. A Flexibilização e o Princípio da dignidade da pessoa humana

A flexibilização no âmbito das relações laborais tem-se reportado a uma vantagem relativa, atribuída a empregadores e legisladores para certas relações de trabalho, baseadas na oportunidade de recrutar, alocar e gerir forças de trabalho em locais, tempo e tarefas mais propícios aos interesses económicos e políticos dos primeiros.”³²

Alguns autores defendem que a flexibilização do mercado de trabalho pode produzir efeitos positivos sobre o emprego, na medida em que estimula a criação de postos de trabalho através da redução do papel interventivo do Estado e da diminuição dos custos associados ao factor trabalho.³³ Nesta perspectiva, tais custos são entendidos como entraves à competitividade das empresas, devendo ser compensados ou substituídos por políticas activas orientadas para o desenvolvimento de competências, a qualificação profissional e a empregabilidade dos trabalhadores.³⁴ Segundo este entendimento, o trabalhador é concebido como um recurso adaptável às exigências do mercado, sendo a flexibilidade encarada não apenas como um instrumento de ajustamento económico, mas também como uma fonte de oportunidades, designadamente no acesso ao emprego, na mobilidade profissional e na aquisição de novas competências. Assim, a flexibilidade é apresentada como um factor potenciador de dinamismo económico e de modernização das relações laborais, desde que acompanhada por mecanismos adequados de formação e de transição profissional.³⁵ Por outro lado, alguns autores se posicionam no sentido contrário e defendem que a flexibilização do mercado laboral não favorece o emprego, nem reduz o desemprego, mas aumenta a precariedade e a desigualdade. Os custos associados ao emprego são imputados ao trabalhador e ao Estado e, ao invés da disseminação do trabalho inteligente, diversificam-se formas de emprego eminentemente

32 DE VITO, C. *Labour flexibility and labour precariousness as conceptual tools for the historical study of the interactions among labour relations*. In: Roth, K. (org.) *On the Road to Global Labour History*, 2017, pp. 219-240. Disponível em: https://doi.org/10.1163/9789004336391_013 Consultado em 17 de Janeiro de 2026.

33 RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2012), *Tratado de Direito do Trabalho (Parte II – Situações Laborais Individuais)*, 4.ª edição, Ed. Edições Almedina, Coimbra, p. 79-100.

34 DOS DANTOS, Iara Nicolle. *Os precários de Maputo – Um estudo do fenómeno no mercado formal do emprego* – Tese de Doutoramento, Universidade de Lisboa, 2023, p. 30-31.

35 RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*. 2.ª ed. Almedina, 2009, p. 56-70.

precárias, pois a busca de flexibilidade é sobretudo orientada para a empresa e não para o trabalhador.³⁶

A corrente contrária à flexibilização das relações de trabalho entende que, embora estas práticas tenham claramente o objetivo estratégico de conceder maior competitividade às empresas, na prática têm significado, na maior parte das vezes, uma perda para o trabalhador, gerando desempregados, subemprego ou pessoas super-ocupadas.³⁷ Entende-se que, do ponto de vista social, tais práticas acarretam custos significativos, designadamente o aumento do número de desempregados que acabam por migrar para o sector informal, geralmente em actividades que exigem qualificações formais inferiores àquelas que efectivamente detêm. Esta realidade conduz a fenómenos de subemprego e à progressiva desvalorização das competências profissionais, agravando, ainda, a dificuldade de reinserção no mercado de trabalho formal, sobretudo num contexto em que as exigências de qualificação se encontram em permanente mutação.³⁸ No contexto moçambicano, este cenário revela-se particularmente preocupante, uma vez que o país apresenta elevados índices de desemprego, fortemente influenciados pela actual conjuntura económica adversa. Neste quadro a crescente opção das empresas por regimes de terceirização ou subcontratação não corresponde, na maioria das vezes, a uma escolha livre e consciente do trabalhador, mas antes a uma imposição resultante da escassez de oportunidades no mercado de trabalho. Tal situação fragiliza a posição negocial dos trabalhadores e favorece práticas empresariais abusivas, marcadas pela exploração das vantagens estratégicas associadas à terceirização, aproveitando-se da reduzida capacidade de resistência dos indivíduos face à inexistência de alternativas viáveis. Como consequência, verifica-se a violação do princípio da igualdade de tratamento, bem como a progressiva redução de direitos, garantias e privilégios laborais dos trabalhadores terceirizados que passam a desempenhar funções idênticas às dos trabalhadores diretamente contratados, porém em condições mais precárias, com menor proteção social, remuneração inferior e maior instabilidade laboral.

Este quadro contribui para o aprofundamento das desigualdades no mundo do trabalho e para a precarização das relações laborais em Moçambique.

³⁶ Ob.cit, p.31-32.

³⁷ ROCHA, Maria Cristina de Sousa, *Efeitos da flexibilização das relações de trabalho na qualidade de vida no trabalho: o caso da região metropolitana de Curitiba*, Rio de Janeiro, 2002, p. 28.

³⁸ IBIDEM, p.28.

Com efeito, o princípio da dignidade da pessoa humana, erigido a fundamento axiológico do Direito do Trabalho e expressamente consagrado no artigo 6 da Lei do Trabalho, constitui um parâmetro normativo essencial para a interpretação e aplicação das normas laborais, impondo que a actividade laboral seja exercida em condições que reconheçam o trabalhador como sujeito de direitos fundamentais, dotado de valor intrínseco, e não como simples instrumento de produção económica. Tal princípio exige que a relação de trabalho se desenvolva num quadro de respeito pela integridade física, psíquica e moral do trabalhador, bem como pela sua segurança económica e estabilidade social.³⁹

Neste contexto, a flexibilização do mercado de trabalho, quando implementada de forma desprovida de garantias materiais adequadas, revela-se incompatível com o referido princípio, na medida em que fragiliza a posição jurídica do trabalhador na relação laboral, acentuando o desequilíbrio estrutural entre as partes. Com efeito, ao privilegiar mecanismos como a contratação precária, a facilitação da cessação contratual e a redução de direitos laborais historicamente conquistados, a flexibilização não tem demonstrado eficácia consistente na promoção de emprego digno e sustentável, mas antes na generalização de vínculos instáveis e na erosão das condições mínimas de protecção social.

A precarização resultante desse modelo compromete diretamente a dignidade da pessoa humana, pois afecta a segurança económica do trabalhador, limitando a sua capacidade de planear o futuro, assegurar a subsistência própria e familiar e exercer, de forma plena, a sua autonomia pessoal. A instabilidade contratual e a incerteza quanto à continuidade do emprego colocam o trabalhador numa posição de vulnerabilidade permanente face ao empregador, condicionando o exercício efectivo dos seus direitos e favorecendo práticas laborais desiguais e potencialmente abusivas. Deste modo, a flexibilização laboral, ao não se mostrar funcional à realização do valor trabalho enquanto expressão da dignidade humana, configura uma violação material do princípio da dignidade da pessoa humana, por subordinar a pessoa do trabalhador a imperativos meramente económicos. Impõe-se, portanto, que qualquer reforma ou política de flexibilização do mercado de trabalho seja submetida a um juízo de conformidade constitucional e legal, assegurando que a adaptabilidade das relações laborais não se faça à

³⁹ GOUVEIA, Jorge Bacelar. *Manual de Direito Constitucional*, Vol. II, Almedina, 1955-2005, p.785

custa da dignidade, da estabilidade existencial e da protecção jurídica mínima devida ao trabalhador.

2. O Regime de Outsourcing como factor de desigualdade material entre trabalhadores permanentes e temporários: O caso do Banco BCI

O princípio da Universalidade e igualdade é o primeiro princípio comum aos direitos fundamentais e também aos demais direitos existentes na ordem jurídica. Este princípio encontra o seu amparo legal nos termos do artigo 35 da CRM.⁴⁰ O princípio da universalidade e igualdade defende que todos quanto fazem parte da comunidade jurídica são titulares de direitos e deveres aí consagrados.⁴¹ Os direitos fundamentais têm ou podem ter por sujeitos todas as pessoas integradas na comunidade política, no povo.⁴² Por seu turno, o legislador estabeleceu a nível do nº 1 do artigo 55 da Lei do trabalho, essa igualdade de direitos no trabalho. Do estudo que realizamos por meio de entrevistas junto dos colaboradores da Contact e da Aldeia afectos no Banco BCI, conclui-se que o trabalho em regime de *outsourcing* tem contribuído para a fragmentação do vínculo laboral, na medida em que se verifica a dissociação entre o local de prestação efectiva da actividade e a titularidade jurídica do contrato de trabalho. Embora os trabalhadores exerçam funções permanentes nas instalações do banco, sob sua direcção funcional e integrados na sua organização produtiva, o vínculo formal mantém-se com empresas intermediárias, o que dilui a responsabilidade patronal e fragiliza a protecção jurídica laboral. Tal constatação encontra respaldo no estudo “*Os Precários de Maputo – Um Estudo do Fenómeno no Mercado Formal do Emprego*” (Tese de Doutoramento), o qual demonstra que a expansão de formas atípicas de contratação, como o *outsourcing*, constitui um dos principais factores de precarização do emprego formal em Maputo. A investigação evidencia que estes modelos promovem instabilidade contratual, rotatividade e limitação de direitos, institucionalizando relações triangulares que despersonalizam o empregador efectivo. Assim, a realidade observada no Banco BCI configura uma manifestação concreta do fenómeno mais amplo de precarização e fragmentação do vínculo laboral diagnosticado na referida tese.⁴³

40 CANOTILHO, J.J. Gomes; Direito Constitucional e Teoria da Constituição, 5.ª Edição, Almedina, Coimbra, p.424.

41 BARBAS, Stela Marcos de Almeida Neves; Direito do genoma humano, Almedina, 2007, p. 224.

42 MIRANDA, Jorge, Manual de Direito Constitucional – Direitos Fundamentais, Tomo IV, 5ª ed., Coimbra editora, 2012, p. 257.

43 SANTOS, Iara Nicolle Almeida dos. Os precários de Maputo: estudo do fenómeno no mercado formal de emprego. 2023. Tese (Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações) — Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2023, p. 28.

Enquanto, por um lado os trabalhadores internos que mantém relação directa com o banco os trabalhadores externos (em regime de *Outsourcing*)⁴⁴ encontram-se vinculados a entidades intermediárias, que no plano real tem baixa capacidade económica e de poder negocial, razão pela qual, os trabalhadores em regime de *Outsourcing* acabam por assinar contratos temporários e de adesão.

Diga-se temporários porque geralmente a duração do contrato é condicionada à cláusula de que os trabalhadores estão sendo contratados para responder a certa demanda da empresa, demanda esta que muitas vezes é contínua. De adesão porque não há espaço para a negociação, uma vez que as agências privadas não têm aberto espaço para a negociação de cláusulas como a da remuneração. No entanto, devido a esta dissociação emerge grandes diferenças no estatuto jurídico, que vem a traduzir-se em regimes distintos de remuneração, estabilidade no emprego, proteção social e acesso a benefícios laborais. Esta disparidade assume contornos especialmente graves quando, no seio do Banco BCI, coexistem trabalhadores sujeitos a regimes de contratação distintos que desempenham funções idênticas, com a mesma carga horária, o mesmo horário de trabalho e as mesmas responsabilidades funcionais, sobretudo nas áreas de retalho (Atendimento por meio de balcões) auferindo, contudo, remunerações manifestamente desiguais.

Tal situação resulta, em grande medida, da fragmentação jurídica da relação laboral, típica dos regimes de externalização e de *outsourcing*, que permitem à empresa utilizadora beneficiar da prestação efectiva do trabalho sem assumir integralmente as obrigações associadas à qualidade de empregador. O trabalhador externo, apesar de integrado funcionalmente na organização produtiva da empresa, permanece juridicamente vinculado a uma entidade intermediária, frequentemente sujeita a lógicas de contenção de custos, o que se reflecte directamente na fixação de salários inferiores e na exclusão de benefícios concedidos aos trabalhadores permanentes. Esta diferenciação salarial e material não encontra justificação objectiva no mérito, na produtividade ou na natureza das funções desempenhadas, mas apenas na forma jurídica do vínculo contratual, configurando uma violação do princípio da igualdade material no trabalho. Ao permitir que trabalhadores em situações funcionalmente equivalentes

⁴⁴ Trabalhadores externos entendem-se todos aqueles que não mentem um vínculo jurídico com o Banco BCI, estando contratados pelas recrutadoras Aldelia, Contact e CBE.

sejam tratados de forma desigual, o regime de externalização institucionaliza uma discriminação indirecta, incompatível com os fundamentos protectores do direito do trabalho.

Quando analisada esta problemática sob o prisma jurídico-laboral, pode-se verificar que a Lei do Trabalho moçambicana assenta em princípios estruturantes como a igualdade e não discriminação, a protecção do trabalhador, a dignidade do trabalho e a valorização da estabilidade no emprego. O princípio da igualdade impõe que trabalhadores colocados em situações comparáveis sejam tratados de forma igual, nomeadamente no que respeita à remuneração, às condições de trabalho e ao acesso a benefícios sociais. Quando verificamos trabalhadores terceirizados desempenhando as mesmas tarefas, com igual grau de responsabilidade, subordinação funcional e integração na organização produtiva da empresa utilizadora, a diferenciação salarial baseada exclusivamente na natureza do vínculo contratual configura uma discriminação materialmente injustificada, em clara afronta a esse princípio.

Pelo estabelecido nos termos da lei, a remuneração deve corresponder ao trabalho efectivamente prestado, atendendo a sua natureza, quantidade e não à forma jurídica adoptada para enquadrar o vínculo laboral. A utilização da terceirização como meio para reduzir custos salariais, mantendo trabalhadores em funções idênticas com remunerações distintas, traduz-se numa violação indirecta da lei e num esvaziamento dos seus princípios orientadores. Temos o entendimento de que o regime de terceirização é aplicada para actividades fim ou necessidades permanentes das empresas, a desigualdade que tanto reclamamos acaba assumindo contornos de fraude a lei, por isso, se recorre a uma figura jurídica formalmente lícita para contornar obrigações legais e convencionais. Contudo, do ponto de vista crítico, estas desigualdades produzem efeitos que transcendem a dimensão individual do trabalhador, afectando a coesão social no local de trabalho e enfraquecendo a solidariedade laboral.

A coexistência de trabalhadores “de primeira” e “de segunda” categoria mina o sentimento de pertença, gera conflitos internos e compromete a eficácia da representação colectiva. Importa sublinhar que o princípio da dignidade do trabalho, consagrado como eixo axiológico do Direito do Trabalho, é frontalmente afectado quando o valor do trabalho é relativizado em função do tipo de contrato e não do conteúdo funcional da actividade exercida. A dignidade do trabalhador⁴⁵ exige que o trabalho igual seja remunerado de forma igual, sob

⁴⁵ CANOTILHO, J.J. Gomes; Direito Constitucional e Teoria da Constituição, Ob.cit, p.424.

pena de se legitimar uma lógica de mercantilização extrema da força de trabalho, incompatível com o Estado de Direito social consagrado na ordem jurídica moçambicana. Além disso, a exclusão dos trabalhadores externos de benefícios sociais, planos de carreira, formação profissional e mecanismos de progressão acentua a sua condição de precariedade e vulnerabilidade. Esta realidade compromete não apenas a estabilidade económica do trabalhador, mas também a sua dignidade, na medida em que impede a construção de um projecto de vida estável e a integração plena no ambiente laboral.⁴⁶ A coexistência de regimes tão díspares no mesmo espaço de trabalho tende ainda a gerar um clima de segmentação e desigualdade estrutural, fragilizando a coesão social no local de trabalho e enfraquecendo a solidariedade entre trabalhadores. A longo prazo, esta prática contribui para a normalização da precariedade e para o esvaziamento progressivo dos direitos laborais, transformando a externalização num instrumento de redução de custos à custa da degradação das condições de trabalho. Em conclusão, a desigualdade entre trabalhadores permanentes e externos, quando assente exclusivamente na forma contratual e não em critérios objectivos e razoáveis, constitui um factor de injustiça laboral e de violação dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, exigindo uma intervenção normativa e interpretativa que assegure tratamento equitativo para todos os trabalhadores que contribuam, de forma equivalente, para o mesmo processo produtivo.

3. A Flexibilização das Agências privadas de emprego como factor de instabilidade laboral

A flexibilização das agências privadas de emprego embora possam apresentar aspectos positivos para a produção das empresas, em grande escala, quando pensadas apenas para o benefício destas empresas podem levar a situações de instabilidade laboral. Na ordem jurídica moçambicana deve ser analisada em virtude dos princípios e normas presentes na Lei do trabalho, a qual estabelece de forma inequívoca a promoção da estabilidade no emprego, a protecção do trabalhador e o respeito pela dignidade da pessoa humana. Pese embora a Lei abra espaço para a coexistência de intermediários, essa faculdade encontra limites claros na própria

⁴⁶ ARTHUR, Maria Augusto. *Princípio da igualdade e não discriminação no anteprojecto do Código Penal*, Publicado em “Outras Vozes”, nº 43-44, Dezembro de 2013, disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/sociais/issue/download/524/77.pdf>, acedido no dia 28 de Novembro de 2025 pelas 18 horas.

lei destinados a evitar situações de precarização das relações laborais. Se considerarmos analisar a Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto), constata-se que o legislador moçambicano concebe o trabalho temporário como uma excepção clara e restrita à regra da contratação por tempo indeterminado, admitindo-o apenas para a satisfação de necessidades temporárias do empregador utilizador, conforme decorre expressamente dos artigos 42 e 43. A opção do nosso legislador não foi arbitrária e sem fundamento, pelo contrário, o legislador aduz esse regime que se traduz em uma escolha política e jurídica inequivocamente a favor do próprio trabalhador, tendo em conta a estabilidade jurídico-laboral, enquanto elemento indissociável da dignidade da pessoa humana e sobre tudo da justiça social no mercado laboral.⁴⁷ Entretanto, a realidade prática revela um preocupante desfasamento entre o modelo legalmente consagrado e a forma como o trabalho temporário é efectivamente utilizado. Com frequência, este regime é mobilizado fora dos pressupostos legais, não para responder a picos excepcionais de actividade ou a necessidades transitórias objectivamente demonstráveis, mas como instrumento ordinário de gestão da mão-de-obra. As empresas, plenamente conscientes das vantagens económicas e jurídicas que este modelo lhes proporciona, recorrem ao trabalho temporário por lhes permitir reduzir custos, minimizar responsabilidades laborais e transferir os riscos do negócio para o trabalhador, esvaziando, na prática, o princípio da protecção que informa o Direito do Trabalho.⁴⁸ Do ponto de vista do trabalhador, o trabalho temporário apensar das vantagens que dele advém, quando utilizado de maneira abusiva ele revela-se manifestamente desvantajoso e estruturalmente precário. O vínculo laboral caracteriza-se por uma instabilidade permanente, ficando a sua continuidade dependente, em larga medida, da vontade do empregador utilizador.

A cessação do contrato é frequentemente justificada com base em alegados motivos de reestruturação empresarial, flutuações do mercado ou redução da actividade económica, fundamentos que, embora formalmente admissíveis são muitas vezes invocados de forma genérica, vaga e dificilmente sindicável, sem qualquer correspondência com a realidade fáctica.⁴⁹ A inexistência de critérios objectivos, métricas verificáveis e mecanismos eficazes de

⁴⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D Giglio. 3.ª ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, Pp 453 e ss.

⁴⁸ MELO, António José. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2015, p. 401-418

⁴⁹ DE CUPYER, N.; ISAKSSON, K.; DE WITTE, H.; GALLIE, D. *Employment Contracts and Well-Being among European Workers*. Farnham: Ashgate, 2008, p. 67-85

controlo para aferir a veracidade desses motivos coloca o trabalhador numa posição de acentuada inferioridade jurídica. Na prática, o trabalhador temporário vê-se privado de meios efectivos para impugnar a cessação do contrato ou exercer o seu direito de reclamação, assumindo integralmente os riscos económicos da actividade empresarial. Esta situação traduz-se em uma rescisão ao belo prazer do empregador, ainda que formalmente enquadrada na legalidade, o que representa uma subversão material do regime jurídico do trabalho temporário. Quando cessa o vínculo do trabalhador temporário com o utilizador, sobretudo com fundamento na diminuição do volume de trabalho, produz-se, na prática, uma situação de descontinuidade laboral que o coloca numa posição de elevada vulnerabilidade. Embora o vínculo jurídico formal se mantenha com a empresa privada de emprego, a verdade é que, não sendo imediatamente reafectado a outra missão, o trabalhador fica sem actividade efectiva e, muitas vezes, sem rendimento regular, entrando num limbo próximo do desemprego.⁵⁰ Esta realidade evidencia uma distorção material do regime do trabalho temporário, pois o risco económico da actividade — que deveria ser suportado pelo utilizador — é transferido para o trabalhador. Além disso, a cessação da missão, sustentada em motivos genéricos e de difícil verificação, reduz significativamente as possibilidades de impugnação. Assim, apesar de o contrato existir formalmente com a empresa de emprego, é o utilizador quem, em termos práticos, determina a duração e a estabilidade da prestação laboral, revelando-se como o verdadeiro empregador económico, enquanto a intermediação serve, em larga medida, para a mitigação de encargos e flexibilização das responsabilidades laborais. Essa realidade indubitavelmente colide frontalmente com os princípios estruturantes da Lei do trabalho, em especial com o princípio da estabilidade no trabalho e com o princípio da protecção do trabalhador, e contraria igualmente os padrões internacionais consagrados pela Organização Internacional do Trabalho, designadamente a Convenção n.º 181, que impõe aos Estados o dever de assegurar que a actuação das agências privadas de emprego não resulte na precarização das relações laborais nem na diminuição da tutela jurídica dos trabalhadores.⁵¹ Deste modo, o trabalho temporário, quando utilizado de forma abusiva e desvirtuada, deixa de ser um mecanismo excepcional de flexibilidade para se transformar num instrumento de precarização estrutural, funcional aos interesses económicos do empregador e profundamente lesivo dos direitos fundamentais do

⁵⁰ CORDEIRO, António Menezes. *Manual de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 1994, p. 456.

⁵¹ OIT. Convenção n.º 181 sobre as Agências Privadas de Emprego, 1997, artigos 2.º e 5.º.

trabalhador. A tolerância a estas práticas representa não apenas uma violação da Lei do Trabalho, mas também um retrocesso na concretização dos objectivos de justiça social, equilíbrio contratual e dignidade da pessoa humana que devem nortear o ordenamento jurídico-laboral moçambicano. Assim, no contexto moçambicano, a flexibilização das agências privadas de emprego só se revela juridicamente legítima quando compatibilizada com os princípios estruturantes do Direito do Trabalho, em especial o princípio da protecção do trabalhador e o princípio da estabilidade no emprego. A flexibilidade laboral, quando implementada de forma desregulada ou excessiva, tende a gerar instabilidade laboral, na medida em que fragiliza os mecanismos jurídicos e institucionais concebidos para equilibrar a relação entre capital e trabalho. Um dos seus efeitos mais imediatos consiste na redução do poder dos trabalhadores face aos despedimentos arbitrários, tradicionalmente assegurado pela legislação laboral.

A proliferação de vínculos flexíveis — como contratos a prazo, trabalho temporário e outras formas atípicas de emprego — enfraquece a protecção contra a cessação injustificada do contrato, uma vez que o término da relação laboral passa a ocorrer com maior facilidade e, muitas vezes, sem necessidade de fundamentação material robusta, esvaziando, na prática, as garantias legais existentes. Esta realidade transfere para o trabalhador os riscos económicos da actividade produtiva, contrariando o princípio da repartição equilibrada dos riscos que informa o Direito do Trabalho.⁵²

A instabilidade laboral é ainda aprofundada pela redução dos direitos sindicais e do direito à greve. A fragmentação das relações de trabalho, a elevada rotatividade e a insegurança contratual desincentivam a sindicalização e dificultam a acção colectiva. O receio de não renovação do contrato ou de cessação antecipada do vínculo leva muitos trabalhadores em regimes flexíveis a absterem-se de participar em estruturas sindicais ou em movimentos reivindicativos, enfraquecendo o poder negocial colectivo e comprometendo a efectividade do direito à greve enquanto instrumento de defesa dos interesses laborais.⁵³ Deste modo, a flexibilidade, quando desvinculada de mecanismos compensatórios de protecção, não se limita a introduzir ajustamentos organizacionais no mercado de trabalho, mas opera uma reconfiguração estrutural do equilíbrio de forças entre empregadores e trabalhadores.

⁵² DOS DANTOS, Iara Nicolle. Os precários de Maputo – Um estudo do fenómeno no mercado formal do emprego – Tese de Doutoramento, Universidade de Lisboa, 2023, p. 50-53.

⁵³ WOOD, Alex J.; LEHDONVIRTA, Vili; GRAHAM, Mark. *Atypical work, worker voice and supervisor responses*. Socio-Economic Review, Oxford, v. 20, n. 3, 2022.

A actuação do Estado, através de mecanismos de licenciamento, supervisão e sancionamento previstos na Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, assume um papel determinante para assegurar que a flexibilidade não se traduza em instabilidade laboral, mas antes num instrumento de equilíbrio entre eficiência económica e justiça social.

CAPÍTULO III – A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS

1. A precarização das relações de trabalho

Antes de nos debruçarmos sobre a temática da precariedade laboral em consonância com a sessão anterior, entendemos ser de extrema importância evidenciar que a flexibilidade e a precariedade não devem ser entendidas como conceitos sinónimos.⁵⁴

A flexibilidade, em si mesma, não implica necessariamente condições de trabalho desfavoráveis ou instabilidade profissional. No entanto, na prática, muitas formas de trabalho flexível caracterizam-se por menor segurança no emprego, instabilidade contratual e níveis salariais mais baixos, factores que contribuem directamente para o aumento da precariedade laboral.⁵⁵ O trabalho flexível assume um carácter precário quando não resulta de uma opção livre do trabalhador, quando existe fraca protecção social, acesso limitado à formação profissional e reduzida representação colectiva para a defesa dos seus interesses.⁵⁶

Nestes contextos, uma parte significativa das formas flexíveis de emprego acaba por traduzir-se em situações de precariedade, uma vez que “parte substancial das formas flexíveis de emprego é precária”.⁵⁷ Além disso, os trabalhos flexíveis tendem a suceder-se de forma involuntária para o trabalhador, sendo frequentemente impostos pelas condições do mercado de trabalho. O recurso a este tipo de vínculos nem sempre decorre de uma estratégia consciente das empresas orientada para a flexibilidade organizacional, mas antes de constrangimentos económicos e institucionais que limitam as alternativas de emprego disponíveis. Indo ao foco do nosso subtítulo, importa ressaltar a precariedade das relações laborais como sendo uma actividade com fins económicos exercida em condições que colocam aqueles que a realizam em uma situação de risco, vulnerabilidade ou degradação, a precariedade do trabalho pode ser

⁵⁴ Rebelo, G. (2001). *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: O caso de Portugal no Contexto da UE*. Tese de Doutoramento, Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, p. 175-222.

⁵⁵ Kovács, I. (2003). *Reestruturação Empresarial e Emprego. Perspectiva 21* (2), 467-494.

⁵⁶ Kovács, I. (2005). *Emprego Flexível em Portugal – Alguns resultados de um projecto de investigação*. In: Kovács, I. (org.), *Flexibilidade de Emprego – Riscos e Oportunidades*, Lisboa: Celta Editora, pp. 1-53.

⁵⁷ Kovács, I. (2004). *Emprego Flexível em Portugal*. *Sociologias* 6 (12), 32-67.

identificada tanto a partir do estatuto social do emprego ou ocupação, implicando certo nível de reconhecimento social, como a partir das condições objectivas e subjectivas de exercício do trabalho propriamente dito.

Em outras palavras, entendemos que a precariedade das relações laborais pode ser concebida como uma maneira de integração no mercado laboral orientada por fins económicos, desenvolvida em condições contratuais, sociais e organizacionais que colocam o trabalhador em elevados níveis de insegurança, vulnerabilidade e fragilização dos seus direitos. A precariedade é manifestada através de estatutos sociais atribuídos ao emprego ou a ocupação - reflectindo o grau de reconhecimento e protecção social de que o trabalhador deve se beneficiar – como por meios das condições objectivas e subjectivas em que o trabalho é efectivamente exercido, incluindo a instabilidade do vínculo, a incerteza quanto à continuidade do emprego, a limitação de direitos e o impacto negativo sobre a dignidade e o bem-estar do trabalhador.⁵⁸

2. As Consequências Multidimensionais da Precariedade das Relações Laborais na Vida do Trabalhador

A precariedade das relações laborais produz consequências nefastas e multidimensionais que ultrapassam o plano estritamente jurídico, projectando-se de forma significativa sobre a saúde, o bem-estar psicológico, a motivação e a vida social do trabalhador.⁵⁹

A instabilidade contratual,⁶⁰ a imprevisibilidade do rendimento e a fragilização dos direitos laborais criam um contexto de permanente incerteza que afecta negativamente a experiência laboral e a qualidade de vida dos indivíduos.⁶¹ Uma das consequências mais imediatas da precariedade laboral é o aumento do *stress* em contexto de trabalho, resultante das condições laborais adversas, do ritmo intensificado de trabalho e, sobretudo, das inseguranças associadas à manutenção do emprego.⁶² A constante ameaça de cessação do vínculo laboral, aliada à pressão por desempenho e à ausência de garantias de continuidade, expõe o trabalhador a elevados níveis de tensão psicológica, com impactos directos na saúde física e mental. Estes

⁵⁸ VARGAS, Francisco Beckencamp. Trabalho, Emprego, Precariedade: Dimensões conceituais em debate, Caderno C R H, Salvador, v. 29, n. 77, p. 313-331, Maio/Ago. 2016

⁵⁹ KOVÁCS, I. *Emprego flexível e precariedade*. Lisboa: Celta, 2005, pp. 1-53.

⁶⁰ MARTINEZ, Pedro Romano (2007) Direito do Trabalho, 4.ª edição, Ed. Almedina, Coimbra, p. 761.

⁶¹ RODGERS, G. *Precarious jobs in labour market regulation*. OIT, 1989, p. 145-230.

⁶² DE CUYPER, N. et al. *Employment Contracts and Well-being among European Workers*. Farnham: Ashgate, 2008, p. 123-178.

efeitos manifestam-se frequentemente sob a forma de distúrbios do sono, aumento da tensão arterial, fadiga crónica e outros problemas psicossomáticos, comprometendo o bem-estar global do trabalhador.⁶³ Apesar de se verificar também nos contratos a prazo, a instabilidade psicológica e socioeconómica associada à precariedade laboral manifesta-se com maior intensidade nos contratos de trabalho temporário. Com efeito, embora o contrato a termo certo comporte, por natureza, uma limitação temporal que pode gerar ansiedade quanto à renovação e continuidade do emprego, ele apresenta, em regra, um quadro mínimo de previsibilidade: há um prazo definido, uma entidade empregadora directa e um vínculo bilateral relativamente estável durante a sua vigência. Tal estrutura permite ao trabalhador projectar, ainda que de forma limitada, a sua organização de vida, rendimento e expectativas profissionais. Diversamente, no trabalho temporário, a precariedade é qualitativamente agravada. A instabilidade contratual é reforçada pela natureza triangular da relação laboral, pela dependência simultânea da empresa de trabalho temporário e do utilizador, pela incerteza quanto à duração efectiva da missão e pela possibilidade de cessação abrupta motivada por factores produtivos alheios ao trabalhador. Acresce a imprevisibilidade do rendimento — frequentemente dependente da existência de colocação — e a fragilização dos mecanismos de protecção, o que intensifica o sentimento de insegurança permanente. Neste contexto, o aumento do stress laboral não decorre apenas do termo do contrato, mas da conjugação de múltiplos factores: pressão por desempenho para assegurar futuras colocações, ameaça constante de substituição e ausência de garantias de continuidade. Tal cenário expõe o trabalhador temporário a níveis mais elevados de tensão psicológica, com impactos directos na saúde física e mental e na qualidade de vida.⁶⁴ A precariedade reflecte-se igualmente na instabilidade do rendimento, com efeitos relevantes sobre a moral e a satisfação pessoal do trabalhador.⁶⁵

A irregularidade ou insuficiência dos rendimentos gera sentimentos de insatisfação relativamente ao nível de vida alcançado e limita as oportunidades de progressão profissional e

⁶³ BENACH, J. et al. *Precarious employment and health inequalities*. The Lancet, 2014, p. 146.

⁶⁴ DE WITTE, Hans; PIENTARSKI, Krzysztof; DE CUPER, Nele. Job insecurity and well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Londres, v. 25, n. 3, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/228079577_Job_Insecurity_and_Psychological_Well-being_Review_of_the_Literature_and_Exploration_of_Some_Unresolved_Issues?utm_source=chatgpt.com. Acedido em 12 de Fevereiro de 2026.

⁶⁵ MARTINEZ, Pedro Romano (2007) *Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Ed. Almedina, Coimbra, p. 761.

de realização pessoal. Acresce que a impossibilidade de perspectivar o futuro a médio e longo prazo condição essencial para a construção de projectos de vida — coloca o trabalhador numa situação de vulnerabilidade económica e social. Aspectos fundamentais da vida pessoal, como o acesso ao crédito, a aquisição de habitação, a constituição de poupança ou o planeamento da reforma, pressupõem uma relação laboral estável, tornando-se, em contextos de precariedade, difíceis ou mesmo inacessíveis, podendo conduzir ao endividamento e ao agravamento da insegurança económica. Outro efeito relevante da precariedade laboral consiste na redução da motivação para o trabalho.

A ausência de perspectivas de continuidade, reconhecimento e progressão profissional tende a desvalorizar o investimento subjectivo do trabalhador na actividade que exerce. Quando o esforço e o desempenho não se traduzem em estabilidade ou melhoria das condições de trabalho, instala-se um sentimento de descomprometimento, com reflexos negativos na produtividade, na qualidade do trabalho e na própria relação do trabalhador com a organização.⁶⁶

No domínio da formação e qualificação profissional, a precariedade assume contornos particularmente paradoxais. Por um lado, a constante mudança de empregos e a adaptação a novas exigências do mercado impõem a necessidade permanente de desenvolvimento de competências. Por outro, o investimento em formação recai frequentemente sobre o próprio trabalhador, podendo acarretar endividamento, sem garantia de retorno efectivo em termos de estabilidade ou progressão profissional. Esta situação gera um desequilíbrio evidente entre os custos assumidos pelo trabalhador e os benefícios concretamente alcançados, reforçando a sensação de injustiça e insegurança.

Por fim, a precariedade das relações laborais pode dar origem a efeitos psicológicos e sociais profundos, tais como sentimentos de frustração, ansiedade, anomia e alienação.⁶⁷ A percepção de ausência de controlo sobre o próprio percurso profissional e a incapacidade de influenciar as condições de trabalho fragilizam o sentido de pertença e de reconhecimento social. Importa salientar que estes sentimentos não se limitam aos trabalhadores em situação precária, alastrando também aos trabalhadores com vínculos mais estáveis, na medida em que a

⁶⁶ DOS DANTOS, Iara Nicolle. Os precários de Maputo – Um estudo do fenómeno no mercado formal do emprego – Tese de Doutoramento, Universidade de Lisboa, 2023, p. 50-53.

⁶⁷ CASTEL, R. *A Insegurança Social*. Lisboa: Relógio d'Água, 2009, p. 57.

generalização de formas de emprego precárias gera um clima de insegurança difusa no mercado de trabalho como um todo.⁶⁸

2.1. A precarização das relações laborais e o fenómeno dos estagiários permanentes

A precarização das relações laborais, hodiernamente, manifesta-se de forma particularmente crítica no fenómeno dos chamados estagiários permanentes. O estágio é uma forma de integração profissional temporária destinada a formação e aquisição de competências específicas pelo trabalhador, devendo estritamente obedecer aos prazos legais e objectivos de aprendizagem, nos termos do nº 2 do artigo 10 do Decreto n.º 95/2021 que aprovou o Regulamento de Estágios pré-profissionais. Esta disposição legal também apresenta o conceito de estagiário como sendo o indivíduo que se encontra adstrito a uma entidade empregadora ou formadora com o propósito exclusivo de aprendizagem prática, não devendo o estágio ser confundido com o exercício de funções permanentes ou a substituição de trabalhadores regulares.

A precarização das relações laborais manifesta-se de forma particularmente crítica no fenómeno dos estagiários permanentes, em especial enfoque quando observamos no contexto das agências privadas de emprego, como a Contact, CBE e a Aldelia, cujos trabalhadores desempenham funções no Banco BCI. Pelas entrevistas realizadas com até pelo menos 10 estagiários, pudemos constatar que existem muitos trabalhadores contratados sobretudo a partir do programa de graduados que permanecem nas mesmas funções durante períodos prolongados – muitos deles ultrapassando os três anos – em contrato a prazo incerto, desempenhando actividades que constituem a função-fim do banco em mesmo pé de igualdade que os trabalhadores permanentes.⁶⁹ O problema que se levanta em sede desta discussão é sobre a incompatibilidade entre a prática e os limites estabelecidos nos termos do decreto que regula sobre o estágio profissional, onde, nos termos do nº 2 do artigo 10 que estabelece que os estágios

⁶⁸ KALLEBERG, A. *Precarious Work, Insecure Workers*. American Sociological Review, 2009, p. 37-56.

⁶⁹ Dados obtidos através de entrevistas qualitativas junto de colaboradores em regime de *outsourcing* no BCI revelam um cenário de precariedade laboral prolongada. Observou-se a existência de trabalhadores que mantêm o estatuto de estagiários por períodos superiores a cinco anos, sem progressão salarial ou integração nos quadros permanentes da instituição, contrariando as expectativas normativas de mobilidade profissional.

pré-profissionais promovidos no âmbito do presente Regulamento têm a duração mínima de três meses e máxima de seis meses, quando não remunerados e o máximo de doze meses, quando remunerados.⁷⁰ A legislação define o estágio como um instrumento formativo, destinado a dotar o trabalhador de competências específicas, devendo obedecer a limites temporais claramente estipulados e não se confundir com uma relação laboral regular ou permanente.

A manutenção de estagiários em funções permanentes, ou por períodos prolongados além do limite legal, constitui, portanto, uma prática ilegal e contrária à lei, configurando uma forma de precarização laboral. Assim sendo, somos da opinião de que a actuação de algumas agências privadas de emprego, em manifesta conivência com as empresas utilizadoras, configura uma violação grave e reiterada da lei, em particular no que respeita ao requisito do espaço temporal que deve caracterizar as relações de trabalho de natureza temporária ou em regime de estágio. Com efeito, o que se observa na prática é a manutenção de um número significativo de trabalhadores terceirizados nos seus postos de trabalho por períodos excessivamente prolongados, muitos deles com contratos a prazo incerto e formalmente enquadrados na categoria de estagiários, situação que se prolonga por mais de três anos consecutivos.⁷¹

Commented [AD3]: Tem alguma fonte para esta conclusão?

Tal prática desvirtua por completo a finalidade jurídica e social do estágio, que deveria assumir natureza transitória, formativa e instrumental à integração profissional do trabalhador. Ao invés disso, o estágio passa a ser utilizado como mecanismo de dissimulação de uma relação laboral estável e permanente, permitindo às empresas utilizadoras beneficiarem de mão-de-obra contínua sem assumirem as responsabilidades legais inerentes à efectivação no seu quadro de pessoal. Paralelamente, as agências privadas de emprego contribuem para a perpetuação deste modelo, ao renovarem sucessivamente vínculos precários, sem qualquer perspectiva real de progressão ou regularização contratual.

O resultado directo desta actuação conjunta é a criação de um verdadeiro limbo laboral, marcado pela precariedade estrutural, pela insegurança jurídica e pela negação sistemática de direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como a estabilidade no emprego, a progressão na

⁷⁰ Decreto n.º 95/2021 de 23 de Dezembro, que aprova o Regulamento de Estágios Pré-profissionais.

⁷¹ ANTUNES, Ricardo. *Precarização, trabalho temporário e terceirização: o novo proletariado de serviços*. São Paulo: Boitempo, 2010, p. 235.

carreira e a plena protecção social. Nesta medida, não se está apenas perante uma irregularidade pontual, mas sim diante de um uso abusivo e fraudulento de figuras jurídicas legalmente previstas, em claro desrespeito pelos princípios da boa-fé, da dignidade do trabalho e da protecção do trabalhador que informam o Direito do Trabalho.

2.1.1. Implicações negativas derivadas do fenómeno dos estagiários permanentes

A utilização abusiva e repetitiva de contratos a prazo incertos com fundamento em circunstâncias conjunturais relacionadas ao aumento da demanda pelos serviços da empresa utilizadora, alinhada às possibilidades de expansão de mercado em curso, conforme as alíneas b) e d) do n.º 1 do artigo 41 da lei do trabalho constitui uma das manifestações mais evidentes da instabilidade contratual e da insegurança laboral no contexto das relações de trabalho contemporâneas. Pese embora os trabalhadores desenvolvam actividades contínuas, fundamentais e estratégicas para o funcionamento das empresas utilizadoras, permanecem privados de qualquer forma de estabilidade jurídica, sendo mantidos em vínculos precários e transitórios.

Para além da instabilidade gerada, tal actuação configura uma clara violação dos direitos legais e normativos consagrados no ordenamento jurídico moçambicano. A Lei do Trabalho estabelece limites temporais claros para o estágio, bem como a sua natureza eminentemente formativa, vedando expressamente a sua utilização como mecanismo de substituição de postos de trabalho regulares.

A manutenção prolongada de estagiários em funções permanentes, sem integração no quadro da empresa utilizadora, desrespeita frontalmente do n.º 2 do artigo 10 Decreto n.º 95/2021 de 23 de Dezembro, que aprova o Regulamento de Estágios Pré-profissionais, ao mesmo tempo que contraria os princípios consagrados na Convenção n.º 181 da Organização Internacional do Trabalho, comprometendo a legalidade do vínculo laboral e esvaziando os mecanismos de protecção do trabalhador.

Neste contexto, verifica-se igualmente uma redução significativa dos benefícios e da protecção social atribuídos a estes trabalhadores. Os chamados estagiários permanentes auferem, em regra, remunerações inferiores, têm acesso limitado a benefícios sociais e usufruem de um nível de protecção claramente mais baixo do que aquele assegurado aos trabalhadores com contratos por tempo indeterminado. Tal realidade evidencia que os regimes de *outsourcing* e de estágio são instrumentalizados como estratégias de redução de custos

laborais, à custa da compressão de direitos fundamentais e da precarização sistemática das condições de trabalho. Os efeitos desta situação não se esgotam no plano jurídico e económico, projectando-se também de forma profunda na dimensão psicológica e profissional dos trabalhadores. A permanência prolongada num estatuto formalmente transitório gera sentimentos de frustração, alienação e desmotivação, uma vez que impede o planeamento da carreira, a progressão funcional e a construção de estabilidade financeira.

A precariedade laboral prolongada conduz a um sentimento persistente de injustiça e insegurança, com impactos negativos duradouros na vida pessoal, profissional e social do trabalhador. Em termos jurídicos, a prática em análise configura-se, de forma inequívoca, como uma fraude à lei do trabalho.

A utilização da figura do estágio, concebida para fins de formação temporária e integração progressiva no mercado de trabalho, como mecanismo de substituição permanente de trabalhadores efectivos, constitui um expediente ilícito que viola não apenas as normas específicas relativas ao estágio, mas também princípios estruturantes do Direito do Trabalho moçambicano, designadamente a protecção do trabalhador, a estabilidade no emprego e a dignidade do trabalho, consagrados nos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto.

O fenómeno dos estagiários permanentes, tal como observado nas relações entre a Contact, o BCI, a CBE e a Aldelia, representa uma expressão concreta e agravada da precarização laboral contemporânea. Traduz-se na criação de vínculos contratuais ilegais, na instabilidade económica e social dos trabalhadores e na subversão dos princípios de justiça e protecção laboral consagrados na lei. Esta realidade evidencia a necessidade urgente de uma intervenção regulatória eficaz, de uma fiscalização estatal mais rigorosa e da responsabilização das empresas de *outsourcing* e das entidades utilizadoras, como condição indispensável para a restauração da legalidade e a garantia efectiva dos direitos laborais fundamentais.

3. A Responsabilidade do Estado na fiscalização do Outsourcing e do recurso abusivo aos contratos temporários

O Estado moçambicano enquanto árbitro a serviço das boas relações laborais no ordenamento jurídico, detém um papel indubitavelmente relevante na fiscalização da actuação das empresas privadas de emprego e das entidades utilizadoras num contexto em que regista-se um aumento exponencial da flexibilização das relações laborais e pela expansão do recurso aos contratos temporários.

Pese embora a flexibilização laboral seja frequentemente justificada como um instrumento necessário para a adaptação das empresas às oscilações do mercado, a sua utilização desregulada tem contribuído para o agravamento da precariedade e para a erosão progressiva dos direitos laborais fundamentais, exigindo uma intervenção estatal firme e materialmente eficaz.⁷² O funcionamento das APE, sobretudo quando desenvolvida em conluio com as empresas utilizadoras, revela uma crescente tendência preocupante para a instrumentalização dos contratos temporários como forma de suprir necessidades permanentes de mão-de-obra. Neste contexto, a intermediação laboral acaba se separando da sua função legítima de serviço de colocação transitória e transforma-se em um mecanismo de enfraquecimento da relação de trabalho, abrindo espaço para as entidades utilizadoras se beneficiem de força de trabalho estável e sem necessariamente assumirem as responsabilidades jurídicas ligadas a um vínculo duradouro. Tal prática compromete directamente os princípios estruturantes do Direito do Trabalho, designadamente a protecção do trabalhador, a estabilidade no emprego e a dignidade do trabalho, consagrados na Lei do Trabalho moçambicana. O vínculo laboral assim constituído caracteriza-se por uma instabilidade permanente, ficando a sua continuidade dependente, em larga medida, da vontade do empregador utilizador. A cessação do contrato é frequentemente justificada com base em alegados motivos de reestruturação empresarial, flutuações do mercado ou redução da actividade económica. A conclusão de que a cessação do contrato em regimes de *outsourcing* é frequentemente justificada com base em alegados motivos de reestruturação empresarial, flutuações do mercado ou redução da actividade económica assenta na análise empírica das entrevistas realizadas com colaboradores inseridos neste regime. Durante o levantamento, quando solicitado o documento formal que encerra o vínculo laboral, verificou-se uma uniformidade notável: todos os colaboradores apresentaram o mesmo tipo de declaração ou termo de cessação, independentemente do departamento ou da função desempenhada.⁷³ Este padrão sugere que a justificação oficial da rescisão não decorre de avaliações individuais ou de critérios objectivos relativos ao desempenho ou necessidade real da função, mas sim de uma prática padronizada adoptada pela empresa, muitas vezes em consonância com a agência de emprego intermediária. Assim, a evidência documental reforça a percepção de que as alegadas razões para a cessação

⁷² KOVÁCS, Ilona. *Emprego flexível em Portugal*. Lisboa: Celta Editora, 2005, p. 69-87.

⁷³ Vide, anexo I.

— reestruturação, redução de actividade ou flutuações económicas — funcionam como justificativas genéricas que mascaram a real condição laboral do trabalhador, evidenciando a fragilidade do vínculo e a dificuldade de contestação por parte do colaborador. Embora tais fundamentos sejam, em abstracto, juridicamente admissíveis, a sua invocação ocorre muitas vezes de forma genérica, vaga e dificilmente sindicável, sem qualquer correspondência efectiva com a realidade fáctica.

Esta prática transforma a excepionalidade do contrato temporário numa regra estrutural de gestão da força de trabalho, reforçando a insegurança jurídica do trabalhador.⁷⁴

A inexistência de critérios objectivos, métricas verificáveis e mecanismos eficazes de controlo para aferir a veracidade desses motivos coloca o trabalhador numa posição de acentuada inferioridade jurídica. A assimetria de poder inerente à relação laboral é agravada pela precariedade do vínculo, limitando a capacidade de reacção do trabalhador face a decisões arbitrárias e fragilizando o exercício efectivo dos seus direitos.

A precariedade prolongada deixa de ser uma condição transitória e passa a constituir um modo estrutural de inserção no mercado de trabalho. É neste ponto que se impõe a intervenção do Estado enquanto garante da legalidade e da justiça social nas relações de trabalho. A função fiscalizadora do Estado não pode restringir-se a um controlo meramente formal da regularidade dos contratos celebrados, devendo centrar-se na análise da realidade material da prestação laboral, em conformidade com o princípio da primazia da realidade, amplamente reconhecido pela doutrina juslaboralista.⁷⁵

A fiscalização deve apurar se os contratos temporários correspondem efectivamente a necessidades transitórias, se existem elementos de subordinação directa perante a entidade utilizadora e se o trabalhador se encontra integrado na sua estrutura organizativa.

Compete ainda ao Estado reforçar os mecanismos de responsabilização das empresas privadas de emprego e das entidades utilizadoras, nomeadamente através da consagração e aplicação efectiva da responsabilidade solidária, já que tem se visto que muitas agências de emprego têm se furtado no quesito respeitante ao pagamento do INSS, neste sentido esta solução jurídica impediria a diluição de responsabilidades e reduz os incentivos à utilização

⁷⁴ ASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crónica do salário*. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2009, disponível em: <https://seer.pucgoias.edu.br/index.php/educativa/article/download/180/143/615>, consultado em 02 de Janeiro de 2026.

⁷⁵ MELO, António José. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2015.

abusiva da intermediação laboral como estratégia de evasão às obrigações legais, em consonância com os princípios da protecção do trabalhador e da dignidade do trabalho previstos na Lei. A intervenção Estatal deve igualmente traduzir-se no aperfeiçoamento do quadro normativo aplicável às empresas privadas de emprego, introduzindo exigências mais rigorosas de transparência, reporte e justificação objectiva dos fundamentos invocados para a celebração e cessação de contratos temporários. A Organização Internacional do Trabalho sublinha que a ausência de mecanismos eficazes de fiscalização favorece práticas abusivas e compromete a efectividade dos direitos laborais, recomendando uma actuação regulatória e inspectiva robusta por parte dos Estados.⁷⁶ A fiscalização da actuação das empresas privadas de emprego e das entidades utilizadoras constitui uma função indeclinável do Estado no contexto da flexibilização laboral. Apenas através de uma intervenção estatal materialmente eficaz, orientada pela análise da realidade concreta das relações de trabalho e pela responsabilização efectiva dos sujeitos envolvidos, será possível conter a precariedade, prevenir o uso abusivo de contratos temporários e garantir a protecção dos direitos laborais fundamentais. A fragilidade ou omissão dessa intervenção equivale, na prática, à legitimação de um modelo de trabalho assente na instabilidade permanente e na vulnerabilização estrutural do trabalhador, incompatível com os valores de um Estado de Direito Democrático.

A responsabilização efectiva das empresas de *outsourcing* passa igualmente pela exigência de padrões rigorosos de legalidade no exercício da actividade. Estas empresas não podem limitar-se a uma função meramente formal de contratação, devendo assegurar que os vínculos estabelecidos respeitam os limites temporais, funcionais e materiais impostos pela lei. A utilização reiterada de contratos temporários ou de estágios para o preenchimento de necessidades permanentes configura uma actuação ilícita que deve ser sancionada de forma eficaz, incluindo a aplicação de coimas agravadas, a suspensão de licenças ou a interdição do exercício da actividade, como forma de proteger o mercado de trabalho e os direitos dos trabalhadores.

Por seu turno, as entidades utilizadoras devem ser chamadas a responder não apenas de forma subsidiária, mas também directa, sempre que se verifique a integração do trabalhador na sua estrutura organizativa e a satisfação de necessidades permanentes da actividade empresarial.

⁷⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n.º 181 sobre as Agências Privadas de Emprego*. Genebra, 1997, disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c181-convencao-relativa-agencias-de-emprego-privadas>, consultado em 02 de Janeiro de 2025.

A aceitação passiva — ou activa — de regimes contratuais precários, associados a salários inferiores e condições desiguais para trabalho igual, constitui uma violação dos princípios da igualdade e da não discriminação, imputável à entidade que beneficia economicamente dessa desigualdade. A responsabilização jurídica da empresa utilizadora assume, assim, uma função correctiva e pedagógica, orientada para a conformação das práticas empresariais aos ditames legais. A Responsabilização solidária entre empresas de *outsourcing* e entidades utilizadoras constitui um instrumento essencial de prevenção da fraude à lei, ao reduzir incentivos à celebração de contratos simulados ou à utilização abusiva de figuras jurídicas atípicas. Esta responsabilização não deve ser entendida apenas como mecanismo sancionatório, mas também como medida de política legislativa orientada para a promoção da justiça social.

Sublinha-se, igualmente, a necessidade de impor padrões rigorosos de legalidade às empresas privadas de emprego, sobretudo quando recorrem sistematicamente a contratos temporários para suprir necessidades permanentes. Verifica-se que tais empresas utilizam o contrato a termo como instrumento de gestão corrente, contratando trabalhadores para funções estáveis e estruturais e cessando os contratos com fundamentos aparentemente económicos, para posteriormente preencherem os mesmos postos com novos trabalhadores. Esta prática revela a inexistência de verdadeira transitoriedade, configurando antes necessidades permanentes da actividade empresarial. O recurso reiterado à substituição de trabalhadores traduz-se, assim, numa estratégia destinada a evitar vínculos laborais estáveis, reduzir encargos e perpetuar situações de precariedade, violando os princípios estruturantes do Direito do Trabalho, nomeadamente a protecção do trabalhador e a estabilidade no emprego. Defende-se, por conseguinte, a adopção de uma resposta jurídica firme, através de sanções dissuasoras, como coimas agravadas, suspensão ou revogação da licença e eventual interdição da actividade. Apenas um regime de responsabilização efectivo permitirá assegurar o cumprimento da função social da intermediação privada de emprego e a tutela efectiva dos direitos dos trabalhadores.

CONCLUSÕES

A análise realizada durante a elaboração do trabalho permite-nos concluir que o regime das agências privadas de emprego, tal como aplicado em Moçambique, tem contribuído para a precarização disfarçada das relações laborais. Embora juridicamente concebidas como instrumentos legítimos de intermediação no mercado de trabalho, estas entidades são frequentemente utilizadas como mecanismos de flexibilização excessiva, afastando-se dos pressupostos legais que justificam o recurso ao trabalho temporário e ao *outsourcing*. Verifica-se, em particular, o uso reiterado de contratos temporários para satisfazer necessidades permanentes das empresas utilizadoras, sem que estejam presentes fundamentos objectivos como acréscimos excepcionais de actividade ou substituições ocasionais. O trabalho temporário deixa, assim, de responder a situações transitórias e passa a constituir uma estratégia estrutural de gestão de recursos humanos, promovendo instabilidade e insegurança jurídica. Acresce a desigualdade material entre trabalhadores que desempenham funções idênticas, mas estão sujeitos a regimes distintos quanto a remuneração, benefícios, progressão e protecção no despedimento, o que compromete princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a igualdade, a dignidade da pessoa humana e a primazia da realidade. Destaca-se ainda a prática de cessação de contratos no termo do prazo legal máximo, seguida da contratação de novos trabalhadores para as mesmas funções, evidenciando a existência de postos de trabalho permanentes encobertos por vínculos temporários sucessivos. Tal dinâmica configura fraude à lei e traduz uma precariedade institucionalizada, com impactos negativos no equilíbrio do mercado de trabalho e na coesão social. Neste contexto, assume especial relevância a responsabilidade do Estado. A insuficiência da fiscalização, a fragilidade dos mecanismos de controlo e a aplicação pouco dissuasora de sanções têm permitido a consolidação de práticas abusivas. A omissão estatal não representa neutralidade, mas antes uma forma indirecta de convivência com a precarização. Conclui-se que o regime, na sua actual operacionalização, tem servido como veículo de precarização laboral em Moçambique. Impõe-se, por isso, o reforço da intervenção estatal, através da clarificação normativa, da definição de critérios objectivos para o recurso ao trabalho temporário e de uma fiscalização rigorosa e contínua, de modo a assegurar a efectividade dos direitos dos trabalhadores e a compatibilizar a flexibilização do mercado com a justiça social e a dignidade humana.

RECOMENDAÇÕES

À luz das conclusões alcançadas no presente trabalho, impõe-se a formulação de recomendações dirigidas ao Estado moçambicano, enquanto garante da legalidade laboral e da protecção dos direitos fundamentais:

- ✓ Em primeiro lugar, recomenda-se o reforço do quadro normativo aplicável às agências privadas de emprego, mediante a clarificação expressa dos pressupostos legais que legitimam o recurso ao trabalho temporário e ao *outsourcing*. Torna-se essencial a definição de critérios objectivos, claros e verificáveis, que distingam necessidades temporárias de necessidades permanentes das empresas utilizadoras, evitando interpretações ambíguas que favoreçam práticas fraudulentas,
- ✓ Em segundo lugar, é fundamental o fortalecimento da Inspecção do Trabalho, através do aumento dos meios humanos, técnicos e financeiros, bem como da capacitação contínua dos inspectores em matéria de terceirização, trabalho temporário e relações triangulares de trabalho. A fiscalização deve assumir um carácter preventivo e regular, incidindo não apenas sobre as agências privadas de emprego, mas também sobre as empresas utilizadoras, enquanto beneficiárias directas da força de Trabalho,
- ✓ Recomenda-se, ainda, a aplicação efectiva de sanções administrativas e legais dissuasoras às entidades que recorram indevidamente ao trabalho temporário para suprir necessidades permanentes. As sanções devem ser proporcionais à gravidade da infracção e suficientemente severas para desencorajar a repetição das práticas abusivas, incluindo a possibilidade de suspensão ou revogação da licença de funcionamento das agências infractoras.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Obras

1. ANTUNES, Ricardo. *Precarização, trabalho temporário e terceirização: o novo proletariado de serviços*. São Paulo: Bomtempo, 2010;
2. BARBAS, Stella Marcos de Almeida Neves; *Direito do genoma humano*, Almedina, 2007;
3. BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Melhoramentos, 2006;
4. CARDOSO, Simone de França, *Manual de Metodologia da Pesquisa*, Ed. Faculdade Luciano Feijão, Ceará, 2020,
5. CANOTILHO, J.J. Gomes; *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 5.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2004;
6. CASTEL, Robert. *A insegurança social*. Lisboa: Relógio d'Água, 2009.
7. CORDEIRO, António Menezes, *Manual de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 1994;
8. DE CUYPER, Nele et al. *Employment contracts and well-being among European workers*. Farnham: Ashgate, 2008;
9. DE VITO, Christian. *Labour flexibility and labour precariousness as conceptual tools for the historical study of labour relations*. Torino: Giappichelli, 2017;
10. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2013;
11. EGÍDIO, Baltazar Domingos. *Direito do trabalho: situações individuais do trabalho*. Maputo, 2018,
12. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16^a edição, Ed. Edições Almedina, Coimbra, 2021, ;
13. GOUVEIA, Jorge Bacelar. *Manual de Direito Constitucional*, Vol. II, Almedina, 1955-2005;
14. KALLEBERG, Arne. *Precarious work, insecure workers*. New York: American Sociological Review, 2009;
15. KOVÁCS, Ilona. *Emprego flexível em Portugal*. Lisboa: Celta Editora, 2005;
16. KOVÁCS, Ilona. *Emprego flexível e precariedade*. Lisboa: Celta Editora, 2005;
17. MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010;

Commented [AD4]: Há obras/literaturas tradicionais de referência na nossa faculdade que não estão aqui citados. Igualmente temos uma obra de Baltazar Egídio que merece uma abordagem.

18. MARTINEZ, Pedro Romano (2007) *Direito do Trabalho*, 4.^a edição, Ed. Almedina, Coimbra;
19. MELO, A. J. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2015;
20. MIRANDA, Jorge. *Manual de direito constitucional – direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2012;
21. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Direito do Trabalho*, Parte I – Dogmática Geral. 2 ed. Almedina, 2009;
22. RODRIGUEZ, Américo Plá (2000). *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D Giglio. 3.^a ed. atual. São Paulo: LTr, 2000;
23. PERULLI, Adalberto. *Economia e diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli, 2003;

2. TESES E DISSERTAÇÕES

1. ALVES, Maria Trindade Brandão. *Trabalhadores temporários de agência: insegurança no emprego e carreira*. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Porto, 2017;
2. CIDADE, Maria de Lurdes Silva, *A responsabilização do Estado na terceirização*, COGEAE – PUC/SP 2011;
3. CUNHA, Alexandre Raquel Mendes. *Trabalhadores temporários: motivação e satisfação*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2014;
4. DOS SANTOS, Iara Nicolle. *Os precários de Maputo: um estudo do fenómeno no mercado formal do emprego*. Tese (Doutoramento) – Universidade de Lisboa, 2023.
5. REBELO, Guilherme. *Emprego e formas de precariedade da actividade laboral: o caso de Portugal no contexto da União Europeia*. Tese (Doutoramento) – Universidade Técnica de Lisboa, 2001;
6. ROCHA, Maria Cristina de Sousa. *Efeitos da flexibilização das relações de trabalho na qualidade de vida no trabalho*. Dissertação – Rio de Janeiro, 2002.

4. ARTIGOS E REVISTAS CIENTÍFICAS

1. ARTHUR, Maria Augusto. *Princípio da igualdade e não discriminação no anteprojecto do Código Penal*. *Outras Vozes*, Maputo, 2013;

2. CHICHAVA, Sérgio. *O mercado de trabalho moçambicano e os desafios da regulação laboral*. Revista Moçambicana de Estudos Laborais, Maputo, v. 4, n. 2, p. 45–62, 2019;
3. ASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crónica do salário*. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2009;
4. BENACH, Joan et al. *Precarious employment and health inequalities*. *The Lancet*, 2014;
5. KOVÁCS, Ilona. *Emprego flexível em Portugal*. Sociologias, Porto Alegre, 2004;
6. KOVÁCS, Ilona. *Reestruturação empresarial e emprego*. *Perspectiva 21*, 2003;
7. KOVÁCS, Ilona. *Emprego flexível em Portugal: alguns resultados de um projecto de investigação*. In: KOVÁCS, Ilona (org.). *Flexibilidade de emprego – riscos e oportunidades*. Lisboa: Celta Editora, 2005;
8. MAHALAMBE, Carlos. *Flexibilização laboral e suas implicações nas relações de trabalho em Moçambique*. Revista Jurídica da UEM, Maputo, v. 6, n. 1, p. 101–120, 2021;
9. RODGERS, Gerry. *Precarious jobs in labour market regulation*. *International Labour Review*, Genebra, 1989;
10. VARGAS, Francisco Beckenkamp. *Trabalho, emprego e precariedade: dimensões conceituais em debate*. *Caderno CRH*, Salvador, 2016.

5. LEGISLAÇÃO

1. *Constituição da República de Moçambique*. Aprovada em 16 de Novembro de 2004, revista pela Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho;
2. *Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto*. Lei do Trabalho. Boletim da República, I Série, 25 de Agosto de 2023;
3. *Decreto n.º 95/2021, de 23 de Dezembro*. Regulamento de Estágios Pré-Profissionais.

6. DOCUMENTOS INSTITUCIONAIS E ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS

1. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n.º 181 sobre as Agências Privadas de Emprego*. Genebra, 1997;
2. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets*. Genebra, 2012;

3. INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES (CIETT). *Economic report 2016: the agency work industry around the world*. Bruxelas, 2016;
4. CIDADE, Maria de Lurdes Silva. *A responsabilização do Estado na terceirização*. São Paulo: PUC-SP/COGEAE;

7. NOTÍCIAS E FONTES ELECTRÓNICAS

1. CONTACT. *CONTACT distinguida pela revista KPMG como uma das 100 maiores empresas de Moçambique*. Disponível em: <https://www.contact.co.mz/pt/kpmg>. Acesso em: 15 jan. 2026.
2. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n.º 181 – versão em português*. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 02 jan. 2025.